



«Evaluación Cuantitativa y Cualitativa
de la Implementación del Programa Formación
para el Trabajo Líneas Sectoriales Año 2012 - 2013»

INFORME FINAL

Abril de 2014

Sence

**Evaluación Cuantitativa y Cualitativa
de la Implementación del Programa Formación
para el Trabajo Línea Sectoriales
Año 2012 - 2013**

INFORME FINAL

Abril 2014

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	5
1.1 Objetivo general	5
1.2 Objetivos específicos	5
2. ANTECEDENTES CONTEXTUALES	6
3. DISEÑO METODOLÓGICO	9
3.1 Técnicas de producción de información	9
3.1.1 Técnicas cualitativas	9
3.1.2 Técnicas cuantitativas	10
3.2 Limitaciones de la investigación	12
4. RESULTADOS Y HALLAZGOS CUALITATIVOS	13
4.1 Etapas y procesos del programa	13
4.1.1 Etapa de Diseño	14
4.1.2 Etapa de Licitación-Adjudicación	16
4.1.3 Etapa de Postulación-Selección	18
4.1.4 Fase Lectiva	21
4.2 Etapas no consideradas en el diseño original	22
4.3 Aspectos de Gestión Clave para la Ejecución del Programa	23
4.4 El Programa desde la perspectiva de usuarios y usuarias	26
4.4.1 Motivaciones y expectativas	26
4.4.2 Implementación del programa	28
5. RESULTADOS Y HALLAZGOS CUANTITATIVOS	35
5.1 Caracterización usuarios/as encuestados/as	35
5.1.1 Antecedentes sociodemográficos	35
5.1.2 Antecedentes cursos de capacitación	39
5.2 Construcción de tipología de usuarios/as	41
5.3 Construcción de índices	45
5.3.1 Índices respecto de la situación económica-familiar	45
5.3.2 Índices actitudinales	48
5.3.3 Índice basado en preguntas no Likert	49

5.4	Variables asociadas a la satisfacción con el programa	52
5.4.1	Línea sectorial donde se ejecuta el programa	53
5.4.2	Sexo de los/las beneficiarios/as	54
5.4.3	El nivel educativo de los/las beneficiarios/as	54
5.4.4	Tipología de beneficiarios/as según variables de identificación	55
5.4.5	Ingreso per cápita del hogar	55
5.4.6	Ingresos personales previos al curso	55
5.4.7	Experiencia en el mercado formal del trabajo o en mecanismos formales de obtención de empleo	56
5.4.8	Voluntariedad en la elección del curso de capacitación	56
5.5	Efectos económicos del programa	57
6.	RECOMENDACIONES	59

INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta el Informe Final del estudio denominado “Evaluación Cuantitativa y Cualitativa de la Implementación del Programa Formación para el Trabajo Línea Sectoriales Año 2012-2013”.

El informe presenta tanto los resultados de la aplicación de instrumentos cualitativos como cuantitativos, estableciendo ciertas características del grupo de usuarios y usuarias consideradas para el estudio, percepciones de los mismos en torno a la valoración de los cursos de capacitación y sus consecuencias en la vida laboral. Así también, se integran las voces de los distintos actores gubernamentales y privados que participan en las diversas etapas del programa, destacando las características particulares que posee este programa, sus fortalezas y los nudos críticos presentados y necesarios de mejorar.

Lo anterior ha permitido responder a lo solicitado por la Contraparte Técnica en términos de evaluar la implementación del programa considerando sus etapas y a los distintos informantes claves, identificar etapas y procesos del programa, indagar en las percepciones de la población usuaria en torno a los cursos recibidos, construir tipología de usuarios y usuarias así como índices asociados a las percepciones de los mismos, identificar brechas entre la implementación de los cursos y el diseño del programa y finalmente, entregar una serie de recomendaciones en pos del mejoramiento del programa FOTRAB línea sectoriales.

En consecuencia, el informe presenta el diseño metodológico, los resultados y hallazgos tanto cualitativos como cuantitativos y finalmente, una serie de recomendaciones a luz de los análisis realizados.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Evaluar la implementación por etapas del Programa Formación Para el Trabajo línea Sectoriales, desde la perspectiva de informantes claves¹ y de los procesos, generando propuestas y recomendaciones que permitan su mejoramiento.

1.2 Objetivos específicos

- a. Identificar los procesos diseñados para cada etapa del Programa.
- b. Indagar en las motivaciones y expectativas que presentan los usuarios en relación al programa.
- c. Indagar en el conocimiento y satisfacción de los usuarios respecto a cada una de las etapas del programa: convocatoria, postulación y fase lectiva.
- d. Indagar en el conocimiento y aspectos de gestión de funcionarios SENCE y capacitadores respecto a cada una de las etapas del programa: convocatoria, postulación y fase lectiva.
- e. Identificar tipologías respecto al tipo de usuario del programa a partir de los siguientes elementos: caracterización socioeconómica, necesidades y motivaciones.
- f. Analizar el comportamiento de cada tipología de usuario en cada una de las etapas del programa estableciendo diferencias y similitudes entre éstos.
- g. Indagar si los procesos elaborados en la etapa de diseño del Programa son los que finalmente se aplican en la implementación, es decir, realizar una revisión de los procesos implementados y contrastarlo con los diseñados.
- h. Identificar las brechas entre los procesos diseñados y los efectivamente aplicados en el terreno.
- i. Construir y aplicar índices a partir de las percepciones de los actores claves focalizando en las dimensiones de conocimiento y satisfacción del programa.
- j. Generar recomendaciones a partir de las percepciones levantadas de los actores claves respecto del programa.

1 Se entiende por informantes clave aquellas personas que están vinculadas al Programa esto es: Beneficiarios directos, Equipo SENCE (en el nivel Regional y Nacional), Contrapartes Técnicas de los sectoriales y Capacitadores (Encargados OTEC y Relatores).

2. ANTECEDENTES CONTEXTUALES

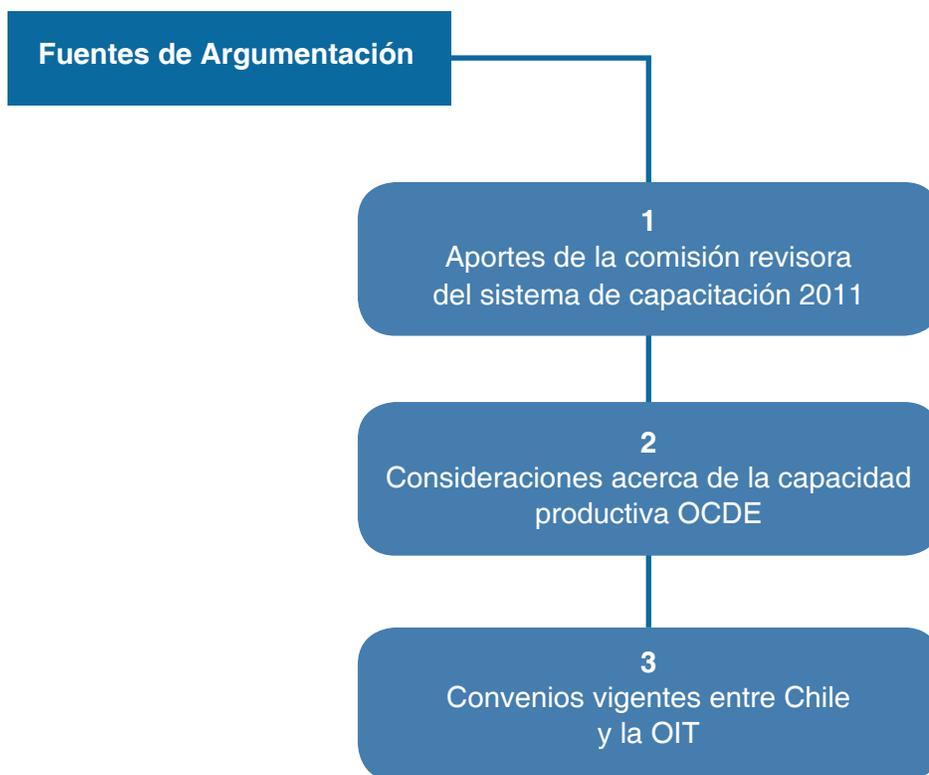
Durante el año 2011 el Ministerio del Trabajo (MINTRAB) constituyó una comisión de expertos para que revisara las políticas de capacitación e intermediación vigentes a esa fecha en Chile, como también, las relacionadas con la formación de competencias en el trabajo, para generar un marco de propuestas de desarrollo a futuro.

El año 2012, considerando algunas de las recomendaciones de esta comisión, se decide, por parte de las autoridades ministeriales, desarrollar el programa “Formación para el Trabajo” en base al programa “Especial de Jóvenes” dado sus buenos resultados, se replica el modelo pero se amplía el rango etario y por tanto, se diversifica la población objetivo. Lo central, es que se mantiene el foco en personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social, que no cuentan con las competencias laborales necesarias para desempeñar y acceder a empleos de calidad.

El objetivo general del programa “Formación para el Trabajo” es: “Aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad y/o de mejores ingresos de los/as beneficiarios/as, mediante acciones de capacitación en competencias técnicas, de empleabilidad y transversales en general”. El programa cuenta con dos líneas de acción, a saber, “Registro Especial” y “Sectoriales”. El presente estudio se centra específicamente en la línea “Sectoriales”, considerando sus características específicas, las cuales son:

1. Levantamiento de planes formativos con cada uno de los sectores productivos involucrados.
2. Requisitos de ingreso definidos por cada sector productivo y que no consideran salidas de empleo independientes.
3. Componente único del programa llamado Fase Lectiva, con un promedio de entre 400 y 550 horas de capacitación las cuales se destinan como mínimo en un 60% para el aprendizaje del oficio y el 40% restante dividido en módulos de empleabilidad, TIC y tutoría, donde además se incluye la posibilidad de que el OTEC proponga alguna alternativa que responda a las características específicas de la población que se atiende.
4. Subsidio de alimentación y locomoción por día asistido que corresponde a \$3.000.

En este sentido, se sugieren las siguientes tres fuentes de argumentación para un acercamiento evaluativo al programa “Formación para el Trabajo Línea Sectoriales”:



1. La comisión revisora del sistema de capacitación e intermediación laboral (2011), señala que el programa “Especial de Jóvenes” es un modelo exitoso para la formación de oficios. La comisión respaldó la decisión por parte de MINTRAB de ampliar tanto la cobertura, así como el rango etario del programa. De la mano de lo anterior es que surge el programa “Formación para el Trabajo”, el cual entrega capacitación en oficios de calidad que se encuentran enmarcados dentro de las necesidades específicas de los sectores productivos y que tienen por finalidad incrementar las posibilidades de inserción laboral de jóvenes y población adulta hasta los 65 años aumentando su empleabilidad.

La comisión planteó el desafío de aumentar las coberturas en 10 o 20 veces más que las que se habían presentado históricamente. Ahora bien, también la comisión consideró algunos elementos críticos para el correcto desarrollo de la futura política de capacitación, para que esta fuese efectiva y eficiente en su implementación y se cautelara una correcta utilización de los recursos públicos. De esta manera los elementos críticos fueron:

- La capacidad que presenta SENCE para el “desarrollo de proveedores de calidad” en los tiempos oportunos para la prestación de servicios en el contexto del programa “Formación para el trabajo Línea Sectoriales”.
- Asegurar una oferta pertinente de cursos.
- Disponer de financiamiento suficiente en nivel y horizonte temporal.
- Contar con protocolos de evaluación serios que permitan retroalimentar el sistema reforzando su eficacia.
- Dotar al SENCE de capacidad de conducción del sistema.

2. Desde el 2010 que Chile pertenece a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), quienes consideran que la capacidad productiva de un país depende en

gran medida de la calidad del capital humano con el que cuenta. En este sentido, Chile cuenta con indicadores relativamente similares al promedio OCDE, pero la brecha se constata en relación a los oficios y los sectores en los cuales hay mayor demanda productiva que no puede ser cubierta por los trabajadores de Chile, específicamente por falta de capital humano.

Es así, que el programa “Formación para el Trabajo” apuesta por capacitación de calidad, que involucra capacitar al grueso de la población que se encuentra en situación de vulnerabilidad social, que cuente con disposición a mejorar su empleabilidad y que quiera capacitarse en los sectores productivos en los cuales el país requiere desarrollar capital humano.

3. Durante el año 2008 el gobierno de Chile a través del MINTRAB, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y la OIT, acordaron llevar adelante un programa nacional de trabajo decente en el país, el cual pone énfasis en la erradicación de trabajo infantil, la transversalización del tema de género en las políticas de empleo, el empleo juvenil, la seguridad y salud en el trabajo y la educación y capacitación en las materias propias de la Reforma Previsional.

El programa “Formación para el Trabajo” a través de los estándares que se ha fijado, pretende con capacitación de calidad focalizar en la población vulnerable que sintoniza con los desafíos del empleo decente, como lo ha suscrito el país con la OIT, de manera tal que al momento de capacitar fija su población objetivo incorporando a jóvenes que requieren incrementar su empleabilidad, restringe la capacitación desde los 18 años (con 16 y 17 años se requiere de un patrocinio especial de alguna institución del estado. Ejemplo SENAME) y aumenta la cobertura para personas con hasta 65 años. Impacta de manera indirecta en temáticas de género, donde sus beneficiarias en un alto porcentaje son mujeres.

3. DISEÑO METODOLÓGICO

Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos se realizó un acercamiento de tipo **cualitativo y cuantitativo** que permitió conocer, caracterizar y analizar el desarrollo y las dinámicas de implementación del Programa Formación para el Trabajo Líneas Sectoriales.

3.1 Técnicas de producción de información

Las técnicas utilizadas en este estudio fueron planificadas acorde al pluralismo metodológico y con un abordaje analítico e interpretativo. Las estrategias y técnicas de producción de información utilizadas fueron las siguientes:

3.1.1 Técnicas cualitativas

a. Grupos Focales

En el contexto del estudio se realizaron grupos focales en dos fases, al inicio de la investigación como estrategia para levantar información relevante para la construcción del instrumento cuantitativo a aplicarse a una muestra de participantes del programa y, en una segunda fase, como estrategia para profundizar en algunos elementos relevantes surgidos a partir de la aplicación del instrumento cuantitativo. En la siguiente tabla se da cuenta de los grupos realizados:

Tabla N° 1: Grupos focales realizados

Fase	Región	Comuna	Fecha	Nº Participantes
Inicio	Antofagasta	Antofagasta	22/11/2013	8
	Coquimbo	La Serena	06/12/2013	6
	Metropolitana	Santiago	25/11/2013	7
	BioBio	Concepción	28/11/2013	8
	Araucanía	Temuco	21/11/2013	7
	Los Lagos	Puerto Montt	22/11/2013	6
Final	Antofagasta	Antofagasta	14/02/2014	6
	Metropolitana	Puente Alto	4/03/2014	6
	Los Lagos	Puerto Montt	11/02/2014	6

b. Entrevistas en profundidad:

En este estudio, se utilizó la técnica de entrevistas en profundidad, entendida como el proceso comunicativo entrevistador/a-entrevistado/a que es motivado por el primero de forma flexible en un contexto de interacción. Estas entrevistas se implementaron a informantes claves institucionales, esto es, todas aquellas personas vinculadas al programa desde organismos públicos y privados, a saber: equipo SENCE a nivel nacional y regional, representantes contrapartes sectoriales, representantes y relatores/as OTEC. En el marco del estudio se realizaron 42 entrevistas en profundidad, las que se distribuyeron del siguiente modo:

Tabla N° 2: Entrevistas en Profundidad Realizadas

Informantes Clave		Zonas			
		Zona Norte (II y IV región)	Zona Centro (XIII y VIII región)	Zona Sur (IX y X región)	Total
Equipo SENCE	Encargado Nacional	-	2	-	2
	Dirección Regional	2	1	2	5
	Encargado Regional	1	2	2	5
OTEC	Encargado Regional OTEC	4	4	4	12
	Relatores	4	4	4	12
Contrapartes Técnicas Sectoriales	Representante	-	6	-	6
Total		11	19	12	42

3.1.2 Técnicas cuantitativas

a. Encuesta presencial a beneficiarios/as

Esta encuesta se estructuró en torno a preguntas de carácter cerrado que permitieran caracterizar a los/as beneficiarios/as, identificar y evaluar cada una de las etapas del programa y entregar insumos para la construcción de índices. La muestra elaborada para la aplicación del cuestionario, es de naturaleza probabilística a nivel nacional y se calculó con un nivel de confianza de 95%. Así mismo, la muestra de 1.083 casos, se obtuvo mediante la técnica de muestreo aleatorio estratificado con asignación proporcional, es decir, el tamaño de cada uno de los estratos es proporcional a su tamaño en el universo. Además, la muestra es representativa a nivel nacional y proporcional para cada una de las líneas sectoriales de la cohorte 2012 del programa, con beneficiarios/as con cursos finalizados o en etapa de realización. De dicha muestra se logró una aplicación efectiva de 1.042 cuestionarios, que corresponde al 96% de la misma (en el siguiente punto del informe se da cuenta de las razones que afectaron el logro de la muestra en su totalidad). Lo que implica un margen de error diferenciado por Línea Sectorial, cómo se presenta en las siguientes tablas:

Tabla N° 3: Muestra y Encuestas aplicadas

Región	Línea Sectorial	Muestra	Aplicaciones
Arica y Parinacota	Montaje Industrial	20	20
Tarapacá	Minería	10	10
Antofagasta	Minería	65	65
	Montaje Industrial	9	9
Atacama	Minería	21	21
	Montaje Industrial	13	13
Coquimbo	Minería	74	74
	Montaje Industrial	12	12
	Transporte	23	23
Valparaíso	Montaje Industrial	34	34
Metropolitana	Minería	94	89
	Montaje Industrial	32	33
	Transporte	156	156
O'Higgins	Minería	14	17
	Montaje Industrial	46	37
Maule	Montaje Industrial	63	63
BioBio	Forestal	43	32
	Montaje Industrial	42	47
	Transporte	49	49
Araucanía	Forestal	15	13
	Montaje Industrial	11	11
Los Ríos	Montaje Industrial	10	10
	Transporte	25	25
Los Lagos	Acuícola	76	76
	Montaje Industrial	5	5
	Transporte	42	42
Aisén	Montaje Industrial	5	5
Magallanes	Acuícola	41	18
	Minería	19	19
	Montaje Industrial	14	14
Total		1083	1042

Tabla N° 4: Muestra y Margen de error por Línea Sectorial

Línea Sectorial	Muestra	Aplicaciones	N	Error
Montaje Industrial	316	313	1773	5,03%
Minería	297	295	1308	6,50%
Transporte	295	295	1262	5%
Forestal	58	45	69	8,60%
Acuícola	117	94	168	6,70%
Total	1083	1042		

3.2 Limitaciones de la investigación

Considerando la complejidad asociada a todo proceso de investigación y evaluación, resulta central explicitar algunas limitaciones presentes en el proceso de **Evaluación Cuantitativa y Cualitativa de la Implementación del Programa Formación para el Trabajo Línea Sectoriales Año 2012 - 2013**, que ayudan a ponderar la información y resultados entregados. Algunas de estas limitaciones son las siguientes:

- Diversidad en el momento de participación de los/as beneficiarios/as en el Programa: es decir, no todos los beneficiarios y beneficiarias se encontraban en el mismo momento de participación en el programa (algunos/as ya habían terminado la capacitación, mientras otros/as la estaban comenzando), lo que afectó uno de los supuestos de la evaluación: la posibilidad de acceder a una muestra de beneficiarios/as egresados/as del programa.
- Lo anterior implicó la necesidad de reorganizar la muestra del estudio a la cohorte 2012 del programa, que si bien no habían finalizado aún todos los cursos de capacitación -habían terminado 613 beneficiarios/as lo que corresponde a un 59% del total de encuestados/as, contaban con un avance significativo en relación a la cohorte 2013.
- Dificultades para acceder a informantes clave, principalmente en el caso de beneficiarios/as y la aplicación de la encuesta, ya que debido a razones como: errores o desactualización en datos de contacto de bases de datos, negativa para ser encuestados/as, traslados de comunas y regiones o limitaciones por jornadas laborales extensas y en lugares de difícil acceso, impidieron cubrir el 100% de la muestra seleccionada. Si se traduce lo anterior en cifras, se puede señalar que del 100% del total de beneficiarias que se trató de contactar (1534), un 25% no pudo ser contactado vía telefónica y un 8% que fue contactado, rechazó participar ya sea porque no terminó el curso, por no contar con disponibilidad horaria, o por traslado de domicilio.

De este modo, es relevante considerar estos elementos a la hora de ponderar y contextualizar todos y cada uno de los resultados que a continuación se presentan.

4. RESULTADOS Y HALLAZGOS CUALITATIVOS

4.1 Etapas y procesos del programa

El programa surge por una solicitud ministerial de carácter urgente, por lo que las condiciones para el diseño del mismo no fueron las más adecuadas, sobre todo en lo que respecta a los tiempos que requiere plantear y perfilar un programa a nivel nacional que aumentaba considerablemente la cantidad de recursos disponibles y que implicaba establecer relaciones de trabajo con el sector privado:

En el primer diseño se hizo lo que más se pudo, o sea, yo fui parte de los diseñadores, entonces creo que hicimos lo que más pudimos en tema tiempo y plata, o sea, en dos semanas diseñar un programa no es tan fácil para que esté en quince regiones del país, porque además es política pública, o sea, no puedes cometer errores, bueno, lo que tenemos es lo que mejor podemos (Encargado/a SENCE).

Lo anterior se ha traducido en que varios aspectos que se han detectado durante el proceso de implementación 2013, han debido ser modificados o rediseñados durante la ejecución 2013, lo que habla de un proceso de ajustes importante durante el último tiempo.

En la modalidad original a partir del análisis de la información tanto primaria como secundaria, se pueden identificar las siguientes etapas del programa “Formación para el Trabajo Línea Sectoriales”:



Respecto de la estructura organizacional presente a nivel central en SENCE, el programa línea sectorial FOTRAB pertenece al Departamento de Capacitación a Personas. Sin embargo, el quehacer administrativo, en lo relativo a evaluación de los programas de capacitación ofertados, como así también su adjudicación se realiza por la Unidad de Compras de SENCE, perteneciente al Departamento de Administración y Finanzas.

La segunda etapa, como te digo, es interna y tiene que ver con ver el tema presupuestario... el departamento de compras, o sea uno va viendo internamente esas funciones, entonces eso va como en paralelo funcionando, esas dos principales etapas. La tercera ya es un tema de licitación, que es que publicamos la licitación en el portal Mercado Público, para que las dos mil ochocientos ochenta y cinco (OTEC)... (Profesional SENCE).

Por otra parte, a nivel regional la estructura presente dentro de SENCE para la línea sectorial FOTRAB, se encuentra mayoritariamente (cuando el número de personas que conforma el equipo regional así lo posibilita) dentro de la Unidad Regional de Capacitación a Personas, o en su defecto en un encargado que el Director Regional de SENCE estime pertinente. No considerando la contratación de mayor recurso humano para la atención específica de la línea sectorial.

...yo llevo acá en el servicio trabajando diez años, por tanto llevo, he pasado por varias unidades, departamentos y hace cinco años asumí la coordinación regional de la unidad de capacitación, lo que

antiguamente se llamaban programas sociales, por estructura a nivel nacional el programa de formación para el trabajo sectorial se anidó en programas sociales capacitando a personas... (Profesional SENCE).

4.1.1 Etapa de Diseño

Los procesos asociados a esta etapa se definieron de acuerdo a los requerimientos de los distintos actores involucrados, particularmente aquellos asociados a los presentados por los representantes de las líneas sectoriales los que se vinculan con la necesidad de capital humano con formación técnica y por el organismo estatal, asociado a la necesidad de implementar un programa que permita a distintos sectores vulnerables mejorar sus condiciones de empleabilidad. Por tanto, se identifican los siguientes procesos:

- **Levantar necesidades sectoriales** y definir sectores productivos para realizar la capacitación.
- **Levantar perfiles ocupacionales** referidos a los sectores productivos para dirigir la capacitación de los usuarios del programa Formación Para el Trabajo.
- **Elaboración de las bases de licitación** para la convocatoria de oferentes de capacitación (OTEC).

En términos de los procesos considerados, a nivel del equipo central del programa “Formación para el Trabajo Línea Sectorial” las funciones realizadas en esta etapa del programa consideran entre otras:

- **Levantar necesidades sectoriales:** en función de la aplicabilidad del proceso se considera como antecedente que los distintos sectores productivos en coordinación con el sector público definirán en conjunto y a partir de los indicadores socioeconómicos territoriales presentes en el país la demanda por personas capacitadas para su inserción laboral en las plazas laborales que surgen de acuerdo a las necesidades de desarrollo laboral de cada territorio presente en el país.

Cuando el SENCE me dice, bueno vamos a capacitar en minería, sí, capacitemos en minería, entonces yo digo hay que capacitar a estos, en estas regiones, en estos perfiles, en esta cantidad, entonces en el fondo somos una asesoría técnica desde el sector, la minera todo lo que hace es tomar todo lo que el consejo de competencias mineras realiza en estudio y en estándar y canalizarlo a SENCE, para que cuando compre capacitación la compre mirando al sector (Contraparte Sectorial).

Es así que, se realiza una planificación de conversaciones con los distintos sectores productivos para determinar cuáles son las áreas productivas en el país que mayor demanda por personas capacitadas tienen y cuál es su disponibilidad territorial para, a nivel central por parte de SENCE definir el accionar de capacitación focalizada en número a nivel regional.

Para determinar el sector productivo se priorizó y concentró en distintos territorios el tipo de capacitación a ofrecer, por ejemplo, en el caso del sector productivo “minería” se concentró la proyección de capacitación en oficios ligados a la minería en las regiones que cuentan con operaciones mineras, en el caso del sector productivo “forestal” se concentró la capacitación en los territorios a nivel nacional donde se opera desde el sector forestal. También se consideró capacitaciones de tipo transversal en el requerimiento de oficios que son compartidos por los distintos sectores productivos, con lo cual el caso del oficio “operador de maquinaria pesada” se dicta en variados territorios con los ajustes específicos para cada sector productivo.

- **Levantar perfiles ocupacionales:** la necesidad de especializar los oficios por sector productivo, como así también, de incrementar la calidad del proceso de capacitación de usuarios/as se correspondió con el levantamiento de perfiles ocupacionales por parte del equipo central de SENCE del programa Formación para el Trabajo, lo cual, incluyó el levantamiento de fichas por curso que describen los requisitos mínimos de conocimientos técnicos específicos con los cuales deben contar los/las usuarios/as capacitados/as en relación a los distintos oficios en la oferta programática.

Para éste proceso, también se consideró la participación de los distintos sectores productivos para que definieran los perfiles ocupacionales mayormente requeridos a nivel territorial y de esta forma levantar una oferta de capacitación pertinente y adecuada en las distintas regiones del país.

Sence estaba buscando estos nichos, para hacer, levantar mallas de formación, que fueran dando respuestas rápidas, porque había un déficit muy grande por ejemplo en el caso de los soldadores, y nosotros levantamos rápidamente las mallas, agilizamos con el sector, primero soldadura, claro, en conjunto, te fijas el Sence puso el apoyo metodológico por decirlo de alguna manera (Contraparte Sectorial).

Los oferentes de capacitación (OTEC) son claves en éste proceso, ya que de acuerdo a su experiencia técnica de capacitación, satisfacen las necesidades que surgen a nivel territorial. Lamentablemente y considerando la ubicación de los programas de capacitación, en territorios distantes donde la oferta de OTEC no es alta, no se condice el levantamiento del perfil ocupacional con la oferta de capacitación real, a propósito que la región no cuenta con oferentes de capacitación especializados en los sectores productivos requeridos y que a las OTEC que se les solicita instalarse en los territorios para realizar la capacitación en oficios demoran en poner en marcha su operación con la complicaciones que tiene el proceso.

Hay que reconocer que la realidad de la región son pequeños OTEC, si tú te fijas en la adjudicación los OTEC son todos fuera de la región, excepto o entre comillas Inacap, que tiene presencia regional pero sabemos que es parte de una institución que esta con presencia en todo Chile (Profesional SENCE).

Respecto de los oferentes de capacitación (OTEC), estos son claves en éste proceso de diseño, ya que de acuerdo a su experiencia técnica de capacitación, satisfacen las necesidades que surgen a nivel territorial. Lamentablemente y considerando la ubicación de los programas de capacitación, en territorios distantes donde la oferta de OTEC no es alta, no se condice el levantamiento del perfil ocupacional con la oferta de capacitación real, a propósito que la región no cuenta con oferentes de capacitación especializados en los sectores productivos requeridos y que a las OTEC que se les solicita instalarse en los territorios para realizar la capacitación en oficios demoran en poner en marcha su operación con la complicaciones que tiene el proceso.

Hay que reconocer que la realidad de la región son pequeños OTEC, si tú te fijas en la adjudicación los OTEC son todos fuera de la región, excepto o entre comillas Inacap, que tiene presencia regional pero sabemos que es parte de una institución que esta con presencia en todo Chile (Profesional SENCE)

- **Elaborar bases de licitación:** Las bases de licitación son un instrumento que SENCE diseña y publica para que los oferentes de capacitación (OTEC) postulen a la adjudicación de la capacitación en oficios. Esta pretende cautelar los mínimos requeridos para que el proceso

cumpla con los estándares de calidad esperados por la política pública, apegados a normas de transparencia y selección de OTEC.

Dentro de las bases de licitación se enmarcan los requerimientos específicos que tienen los cursos de capacitación en oficios, las demandas técnicas a las que deben atenerse los oferentes de capacitación (OTEC), la duración de los cursos de capacitación en oficios y su ubicación territorial, además de, los requerimientos económicos, legales y administrativos, entre otros, impuestos por SENCE para la ejecución de presupuestos públicos.

Respecto de las brechas y nudos críticos detectados entre el diseño original y la ejecución programática en la etapa de diseño se ha detectado lo siguiente:

Cuadro Nº 1: Brechas y nudos críticos identificados en la Etapa de Diseño

	Brechas	Nudos Críticos
Etapa de Diseño	Falta de claridad en el enfoque teórico-metodológico ² que sustenta el programa y cómo se consideran las características de la población beneficiaria (población en situación de vulnerabilidad) y los distintos oficios y sectores productivos, aún cuando se declara el enfoque de capacitación en base a competencias.	Un nudo crítico identificado se relaciona con la decisión e imposición del equipo ministerial al servicio público (SENCE) en torno a una ejecución rápida y ajustada a la experiencia del programa Especial de Jóvenes. Lo que produjo desajustes de operacionalización, producto principalmente de las diferencias de base de la población objetivo en función de su rango etario, de género, educativas y otras.
	En lo relativo al diseño y recurso humano disponible en el SENCE para realizar la operacionalización del programa, se detecta una brecha entre las necesidades de la ejecución programática y las posibilidades técnicas de ejecución, debido a que la implementación de los lineamientos a nivel regional y central en el que participa un pequeño grupo de personas que asume la operación del programa, no cuenta con elementos técnicos específicos para dar soporte al mismo tanto a nivel central como a los requerimientos de la totalidad de programas de SENCE a nivel regional.	Otro nudo crítico, se vincula con que aún cuando se declara el vínculo con los sectores productivos por parte de SENCE y el MINTRAB, no hay acuerdos operativos firmados para generar los encadenamientos productivos para la absorción laboral de los sectores en los distintos territorios. Al no existir un diseño definido que ampare el campo de acción, las buenas intenciones de los sectores productivos y el sector público quedan en eso, buenas intenciones que no se condicen en el tiempo.

4.1.2 Etapa de Licitación-Adjudicación

Esta etapa necesitó de la generación de una serie de insumos que permitieran enmarcar correctamente la posterior ejecución de las distintas capacitaciones. Para ello los procesos siguientes son considerados en relación a la ejecución:

- 2 Se entiende que un enfoque teórico metodológico es aquel conjunto de conceptos coherentes con herramientas procedimentales que permiten un acercamiento particular a las realidades en las cuales se interviene. En tanto, ensamblaje teórico práctico, permite un posicionamiento situado de la intervención.

- **Generación de fichas curriculares de capacitación** de acuerdo a los requerimientos de los sectores productivos y evaluación curricular de las mismas a nivel central. Lo cual significó implementar en SENCE nivel central un equipo encargado de evaluar los cursos de capacitación presentados por los oferentes (OTEC) a partir de las fichas curriculares construidas por la “unidad curricularista...y una mesa técnica que se conformó con aquellos personas del sector productivo que hacían el oficio” (Profesional SENCE), en concordancia con los requisitos presentados en las distintas licitaciones a nivel nacional.

De acuerdo a lo señalado por algunos profesionales SENCE, se reconoce en este punto una debilidad, en tanto al número de RR.HH con que se cuenta es limitado y no tendría las competencias técnicas específicas suficientes para realizar un proceso de adjudicación que abarque todos los sectores productivos por su especificidad y amplitud de oficios y que además considere las distintas variables en términos de la calidad de la propuestas presentadas.

Son los temas de evaluación técnica, yo te digo que, no es que los chiquillos lo hagan mal, es que falta recurso humano, y lo del recurso humano yo te lo explicaba... Porque claro, estás evaluando cosas muy técnicas, demasiado técnicas, o sea, yo leo la ficha y hay cosas que uno no entiende a qué se refiere, yo no entiendo cómo el evaluador es capaz de evaluar un curso de soldadura, un curso de acuicultura, un curso de minería, no sé dónde, en qué universidad se formó (Profesional SENCE).

No obstante, para una Contraparte Sectorial, las fichas curriculares contienen especificidades que permiten evaluar si lo que presenta la OTEC es adecuado o no para un perfil determinado. Lo que sí identifican como un problema, tiene relación con la falta de flexibilidad de los procesos de adjudicación, los que se entraparían en cuestiones administrativas que no necesariamente tienen relación con la calidad de la propuesta. Por ejemplo, el retraso del inicio de cursos del periodo abril-julio de 2013 se debió en algunos casos porque la unidad de compras de SENCE no compró cursos por cuestiones administrativas en varios casos en los que no presentaban fotos de la infraestructura de los oferentes de capacitación asociados a las direcciones físicas de los OTEC, requisito administrativo que paraliza la adjudicación y que no tiene relación directa con el contenido de la ficha curricular

...ponte tú de repente en las licitaciones hay OTEC que se quedaron fuera porque no supieron llenar las planillas, por ejemplo, ¿te fijas? (Contraparte Sectorial)

- **Realización de la compra (adjudicación) de los cursos de capacitación a nivel central**, luego de realizadas las evaluaciones (ficha y curricular), con la posibilidad de que los equipos regionales puedan retroalimentar las posibilidades reales de ejecución de los cursos de capacitación a nivel territorial.

No obstante lo anterior, la centralidad de este proceso es un aspecto que resuena en los/las profesionales regionales, en la medida que se sienten ajenos a la toma de decisiones, a pesar de que tienen un conocimiento que no necesariamente es manejado por el nivel central, por ejemplo, las condiciones de conectividad y distancia de los centros de capacitación dispuestos en regiones extremas, el desconocimiento de la experiencia técnica de los oferentes de capacitación que son evaluados, entre otros aspectos.

...entonces no hay un trabajo previo de generar insumos de necesidades de capacitación en las regiones para definir por ejemplo los sectoriales, aquí lo que se hizo, se determinó a nivel central que había sectores productivos con los cuales hubo contacto y esos sectores productivos estaban generando, tenían demanda de empleo y por lo tanto se iba a focalizar la inversión

pública en capacitación minera, una vez que están definidos se entrega entonces el programa a las regiones (...) De hecho nosotros teníamos como región teníamos un proceso nuestro como región de determinación de actividades que no fue considerado (Profesional SENCE).

- A nivel nacional, se espera contar con los OTEC que presten los servicios licitados, oportunamente y con un margen de eficacia y calidad mayor a los realizados anteriormente para SENCE.

Por tanto, se identifica y se valora como una fortaleza, la mejora en los estándares técnicos y de infraestructura, solicitados ante lo cual algunos Organismos han respondido adecuadamente. Esto en opinión tanto de las Contrapartes Sectoriales como de encargados/as SEN-CE, incide directamente en la calidad de los cursos.

...tuvieron que pedir préstamos, se trataron de alinear, buscaron relatores, mejoraron infraestructura y equipamiento, que para nosotros eso también tiene que ver con política pública, o sea, nosotros hoy día tenemos, no sé, veinte o treinta OTEC que le obligamos a subir su nivel, por más que los capaciten con nosotros, tienen el simulador ahí (Profesional SENCE).

Respecto de las brechas y nudos críticos detectados entre el diseño original y la ejecución programática en la etapa de Licitación-Adjudicación se ha detectado lo siguiente:

Cuadro Nº 2: Brechas y nudos crítico identificado en la Etapa de Licitación y Adjudicación

	Brechas	Nudos Críticos
Etapa Licitación-Adjudicación	Se detectan brechas asociadas a la ejecución entre los procesos diseñados y los aplicados por el desconocimiento de los territorios y su realidad operativa desde nivel central, lo cual ahondó las problemáticas asociadas a la pertinencia de los cursos ofrecidos en los territorios en relación a los sectores productivos presentes.	Imposibilidad de los equipos regionales sence de elegir a los operadores, que conocen y saben que ejecutan bien los programas de capacitación y tuvieron que enfrentarse a la ejecución de programas de capacitación realizados por OTEC que no contaban con operación en los territorios, demorando el inicio de los cursos de capacitación, pero además, visualizando la distancia con los sectores productivos en las zonas específicas.

4.1.3 Etapa de Postulación-Selección

En esta etapa, se proponen e implementan procesos y acciones que permitan espacios pertinentes y facilitadores para la postulación de los/las usuarios/as, lo cual se cree impactará en el acceso a los cursos de capacitación. Los procesos asociados a postulación-selección son:

- **Difusión del programa**, realizada a través de medios de comunicación local y afiches distribuidos en las distintas regiones del país. Se busca llegar a la población beneficiaria.

A nivel regional, se participa en la difusión del programa convocando vía radio o televisión, según corresponda, en ferias laborales y a través de las OMIL presentes en la región. También se despliega desde nivel central una campaña que incluyó material de promoción, como afiches, bolsos, gigantografías, etc. material con el cual los encargados regionales debían reforzar la convocatoria según las necesidades de cobertura de cada región.

- Diseño de **plataforma on-line para la postulación a través del portal WEB de SENCE**. Aun cuando a nivel regional en las oficinas institucionales se generan mecanismos para la postulación a los cursos de capacitación de los usuarios, se da pie a generar un dispositivo virtual que permite realizar la postulación a través de la WEB, dando así mayor facilidad a los usuarios para realizar la postulación a los programas de capacitación. En consecuencia, toda persona que se interese en el programa, debe postular vía este medio. Lo que podría poner en cuestión la factibilidad de que sectores con altos grados de vulnerabilidad puedan efectivamente utilizar este tipo de recursos. Por otro lado, esta vía de postulación no necesariamente se condice con una mayor claridad en términos de la información que manejan los y las beneficiarias a la hora de postular y por tanto, el nivel de expectativas que se pueden generar al momento de iniciar el proceso no se ajusta a lo que realmente el programa puede ofrecer.
- El programa “Formación para el Trabajo Línea Sectorial” privilegia la **participación y selección de personas en situación de vulnerabilidad social que no cuenten con oferta de capacitación laboral pertinente y adecuada a nivel territorial y respecto de la oferta laboral presente**, se utiliza la Ficha de Protección Social para definir población vulnerable con un máximo de 11.734 pts. para la selección de usuarios del programa, orientando en lo posible el encadenamiento productivo hacia la oferta laboral presente en los territorios generada por los requerimientos de los sectores productivos en coordinación con SENCE y los oferentes de capacitación.
- **Vinculado al proceso de selección, se considera un grupo objetivo amplio de personas** en relación a su rango etario, el cual contempla una edad de entre 18 y 65 años para hombres y mujeres, con la posibilidad de que jóvenes de 16 y 17 con responsabilidad parental y autorización materna o paterna para la realización de los cursos de capacitación o que alguna institución (ej: SENAME) lo patrocine. Esto también es puesto en tensión con requisitos específicos que solicitan algunas líneas sectoriales, como por ejemplo la minera.
- **Los OTEC de acuerdo a los requerimientos específicos de los sectores y el tipo de curso licitado seleccionan a los/las usuarios/as para que posteriormente SENCE los valide de acuerdo a su nivel de vulnerabilidad social** y los integre a los procesos de capacitación, esto incluye además, en casos específicos requisitos de salud del usuario o de disponibilidad territorial de acuerdo al sector productivo en el que se enmarca el curso de capacitación. Ahora bien el perfil previamente definido por el Programa entrará en tensión con otra serie de requisitos solicitados por las líneas sectoriales. En consecuencia, los procesos de selección parecen poco claros:

...yo creo que una de las tensiones, a pesar de lo que te he dicho anteriormente, tiene que ver con lo no claro del sistema de selección, por qué, porque tú seguramente leíste las bases, leíste las... está en un párrafo ‘la selección la hará el equipo técnico a través de sus mecanismos...,’ pero eso no es nada” (Profesional SENCE).

Entre el equipo central de la línea sectorial FOTRAB y las direcciones regionales de SENCE se canalizan los requerimientos de postulantes para llenar cupos de capacitación. Aún cuando se define en las bases de licitación la población objetivo, dialogan con las regiones para cubrir los cupos de capacitación con personas que eventualmente no cumplen el perfil, pero que a falta de postulantes adecuados, se cubre con los/las postulantes que existan en los territorios. Por tanto, el equipo central de la línea sectorial de FOTRAB, supervisa a través de los programas computacionales destinados a ello, el flujo de postulación vía página WEB de SENCE, medio único para postular al programa por parte de los/las usuarios/as.

Aún cuando en la convocatoria SENCE central tiene un rol primordial, los directivos de los oferentes de capacitación, luego de no cubrir las plazas de capacitación, en modo de anticipación, cuentan con grupos de personas (clientes habituales) que postulan a los cursos de capacitación para cubrir las plazas desiertas y que han sido licitadas o realizan una serie de acciones para asegurar completar los cupos.

lo que si nosotros también como empresa, nosotros salimos a terreno a buscar gente, porque había mucha gente que postulaba a la plataforma pero que ni siquiera tenía licencia, nosotros trabajamos en conjunto con las OMIL, y había gente que se inscribía o algunas OMIL, nos pasó con Los Ángeles que, pésima la comunicación, no hubo interés nada de parte de ellos, pero la de Nacimiento el primer curso que hicimos, las personas de la OMIL hasta el último hasta la ceremonia ella andaba ahí metida que no que esto, que esto otro, que aquí, que te tengo esta persona, que te tengo esta otra, es que se fue ese caballero, no es que yo voy a hablar con él, fue excelente la OMIL de nacimiento (Encargado/a OTEC).

En lo relativo a esta fase, los directivos de los oferentes de capacitación son quienes aplican los criterios de selección de los/las postulantes los que se vinculan con características específicas de los cursos de capacitación ofertados y los requerimientos específicos de los sectores productivos. Así el requerimiento de algunas condiciones físicas, mentales o de conocimientos específicos que deba tener el/la alumno/a para tomar el curso de capacitación, se define a través de los directivos de los OTEC. En consecuencia, en esta etapa, los ejecutores o relatores/as realizan trabajo de selección, aplicando los test de selección cuando corresponda y a los postulantes que envía SENCE central

...Con esas bases de la primera selección, nosotros los citamos a una reunión acá para explicarles en qué consistía el curso y que trajeran en físico documentos para presentar, que eran su cédula de identidad en fotocopia, certificado de estudio y un certificado, los que pudieran, un certificado de condición física compatible... (Encargado/a OTEC).

Respecto de las brechas y nudos críticos detectados entre el diseño original y la ejecución programática en la etapa de Postulación y Selección se ha detectado lo siguiente:

Cuadro Nº 3: Brechas y nudos críticos identificados en la Etapa de Postulación y Selección

	Brechas	Nudos Críticos
Etapa de Postulación-Selección	Se identifica una brecha asociada directamente con el sistema de selección y el mandato a atender población vulnerable . Esto se traduce en problemáticas asociadas a los requerimientos que se establecen desde SENCE (por ejemplo puntaje de la Ficha de Protección Social en función de determinar quiénes se encuentran en condición de vulnerabilidad) y los requisitos de base de los sectores productivos para absorber la mano de obra capacitada en los oficios ofertados por el programa.	Existe una diferencia radical entre los requerimientos de capacitación que tienen los/las usuarios/as correspondientes a los sectores vulnerables, que incluyen nivelación de estudios formales, con la demanda de capital humano que tienen los sectores productivos y que incluyen, en su mayoría dentro de los requisitos de entrada, la educación formal secundaria completa, además de, experiencia laboral en el área.

4.1.4 Fase Lectiva

Al buscar una mejora en la calidad de la oferta de los cursos de capacitación que se ofrece para dar respuesta a las necesidades de capital humano de los sectores productivos involucrados a nivel territorial, se presentan los siguientes procesos para esta fase:

- Los OTEC tendrán reales posibilidades de adjudicación de las licitaciones cuando **cumplan los mínimos establecidos por SENCE para ofrecer capacitación de calidad**. Es decir, que cuenten con los/las relatores/as adecuados/as para realizar la capacitación que surge desde el requerimiento técnico de los sectores productivos, que tengan capacidad de gestión administrativa para la ejecución programática, que cuenten con espacios físicos adecuados para la prestación de los servicios de capacitación, así como con implementación requerida de acuerdo al perfil de capacitación licitado.
- Se establece como parte del diseño y como característica central de los cursos de capacitación, el incremento **en horas de capacitación por curso en comparación con otros programas SENCE**, con lo cual se espera incidir en el nivel de conocimiento de los/las usuarios/as en función del oficio en el cual se capacita. De la misma forma se cuenta con un subsidio de transporte y locomoción.
- Es central el **rol del ejecutor y de los/las relatores/as en esta fase**, debido a que es quién dicta el curso de capacitación exigidos por SENCE. Es quién tiene contacto directo con los/las alumnos/as, acompaña a los/las alumnos/as en el proceso de aprendizaje, toma la asistencia y de no estar implementado el sistema de pago electrónico de los subsidios diarios, dependiendo del tamaño de la OTEC, realiza los pagos.

...la propuesta técnica, es importante para nosotros porque además hay que cumplir con una serie de exigencia que piden las bases, que cada curso debe estar respaldado por la metodología que se debe aplicar, por la infraestructura que se va a ocupar, el equipamiento que se va a ocupar y los insumos asociados a la metodología de tal suerte que logre el objetivo de cumplir, con los objetivos de aprendizaje y desarrollar las competencias... (Encargado/a OTEC)

- En relación al **equipo central SENCE, éste monitorea el accionar de los OTEC**, dentro de las posibilidades que los sistemas de registro de asistencia les permite, además, da respuesta a las quejas y reclamos de parte de los/las usuarios/as (que se presentan en SENCE) por la inadecuada ejecución de cursos. Eventualmente realizan visitas a los territorios para retroalimentarse respecto de la ejecución programática.

...el año pasado se invirtieron alrededor de cuatrocientos ochenta y cinco millones en difusión del programa, y lo que hacemos es difundir, la población postula, se aplican todos los test de selección y se inician los cursos, y luego ya parte todo el proceso que podríamos llamar de ejecución del programa, que es que nos cobren, que el curso se haga, que nosotros fiscalizamos, que la certificación, y luego el proceso informal entre comillas de intermediación laboral... (Profesional SENCE)

- Así mismo, **el rol principal de la regional es la supervisión del inicio de los cursos de capacitación, como así también la fiscalización de los mismos**, la cual se realiza por el encargado de fiscalización regional (para todos los programas SENCE) y que considera la implementación del lugar de capacitación y la asistencia de los/las alumnos/as. Se debe aclarar que existen pocas personas para realizar la labor de fiscalización por tanto no se da cobertura a la demanda total de los programas SENCE a nivel regional y nacional.

Respecto de las brechas y nudos críticos detectados entre el diseño original y la ejecución programática en la fase Lectiva se ha detectado lo siguiente:

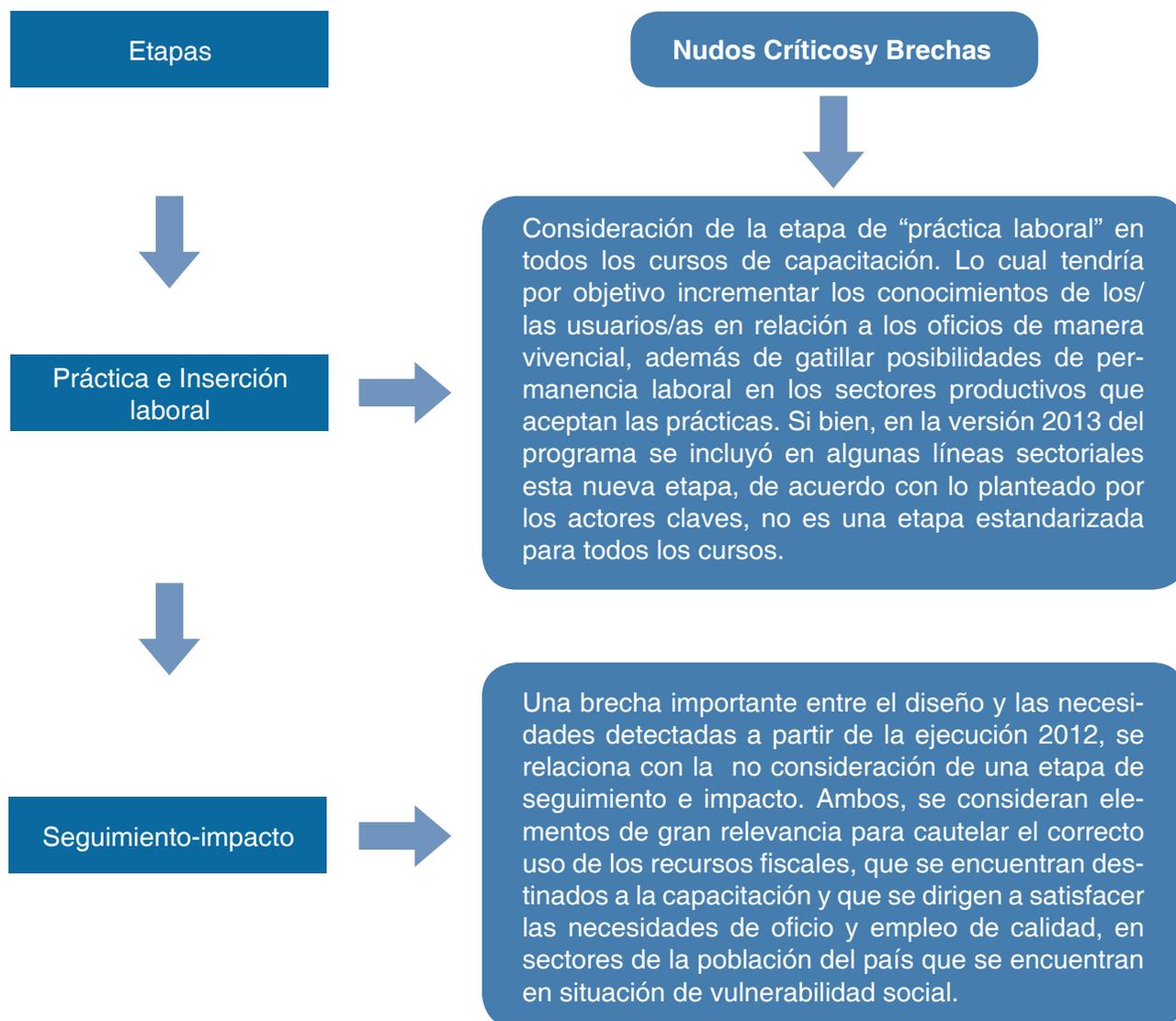
Cuadro N° 4: Brechas y nudos críticos identificados en la Fase Lectiva

	Brechas	Nudos Críticos
Fase Lectiva	La no consideración de módulos asociados a habilidades blandas, directamente relacionadas con procesos de desarrollo de la empleabilidad, se detecta como una brecha que debe satisfacerse y que no se ha considerado en el diseño de los cursos.	Se visualizan un nudo crítico asociado con la oportunidad de la ejecución de los cursos de capacitación en los oficios, los cuales sufren retrasos operativos para dar inicio a las capacitaciones, afectando también el que algunas OTEC no cuenten con el espacio físico adecuado o la implementación necesaria para dar capacitación de calidad en los sectores productivos asociados.
	No se ha considerado una distribución adecuada vinculada a los tiempos pedagógicos destinados a los distintos contenidos y metodologías de enseñanza. En consecuencia, surge una dicotomía teórico-práctica, al tener demasiadas horas destinadas a la reflexión teórica y pocas horas destinadas a llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, como así también en algunos casos, el nulo contacto con la materialidad relacionada con el oficio que ofrecen los OTEC.	No se cumple con las expectativas de los y las usuarios a cabalidad, dada la demora de la prestación del servicio de capacitación, además de no contar con espacios prácticos para desarrollar las competencias específicas del oficio, porque el OTEC no cuenta en su totalidad con la implementación de equipo necesarios para realizar aprendizajes vivenciales, lo que se explicita en algunos testimonios de personas incorporadas a cursos de la línea acuícola, curso en el que no se contarían con los instrumentos, ni el espacio, ni la cantidad de materia prima para realizar actividades prácticas; así también en transporte algunos usuarios/as señalan que falta simuladores.

4.2 Etapas no consideradas en el diseño original

El diseño original del programa fue modificado considerando algunos nudos críticos que rápidamente comenzaron a emerger durante el año 2012. Por tanto, en la versión 2013 del Programa existen algunos cambios relevantes asociados a la implementación, de lo que se consideran en este informe como nuevas etapas, pero que dado su reciente implementación aún mantienen aspectos a considerar como brechas y nudos críticos, los que son explicitados en el siguiente esquema:

Esquema 1: Etapas no consideradas en diseño original, nudos críticos y brechas



4.3 Aspectos de Gestión Clave para la Ejecución del Programa

Considerando lo anterior, en un rediseño futuro del programa respecto de los aspectos de gestión, se considera clave tanto para SENCE central, como para las Direcciones Regionales de SENCE y los OTEC, lo siguiente:

- a. **Vínculo sectorial productivo a nivel regional:** Es clave que el SENCE central que administra la línea sectorial FOTRAB a nivel nacional, genere las conversaciones y los convenios de apoyo mutuo con los sectores productivos para definir las metodologías a utilizar en los procesos de capacitación, además de llevar un monitoreo y seguimiento de la ejecución programática a nivel nacional, dando respuesta a los diferentes procesos de ajuste que se presentan en los programas de intervención social.

...el modelo de capacitación australiano y neozelandesa y era como toda la filosofía de los consejos de competencias que dicen, la demanda cuánto es y además final-

mente el cómo formamos a la gente. Después de eso empezamos a elaborar planes formativos con cada sector productivo... (Profesional SENCE).

En el caso de las Direcciones Regionales de SENCE, deben prioritariamente vincularse al sector productivo presente en el territorio y coordinar el flujo de postulantes a capacitar y las áreas en las cuales se realizará dicha capacitación, considerando además la selección de los OTEC. Es de suma relevancia estratégica que los encadenamientos productivos a nivel local sean encabezados por las Direcciones Regionales de SENCE. También deben participar en los procesos de seguimiento y monitoreo de la ejecución programática, como así también de la fiscalización de los cursos de capacitación de la línea sectorial FOTRAB.

Así también, es clave que el/la funcionario/a SENCE presente en la región, tenga conocimiento en profundidad de los sectores productivos a nivel regional, de quiénes son los OTEC presentes en la región y de cuál es la calidad histórica que han desempeñado en el pasado.

Los OTEC, deben tener experiencia en el desarrollo de competencias específicas al sector productivo por el cual ganan licitaciones, además es clave su presencia territorial para evitar problemáticas asociadas a largos procesos de instalación, o resistencias territoriales generales. Es de suma importancia además que los relatores involucrados en el proceso tengan experiencia real en el trabajo con los sectores productivos, como así también en lo relativo al trabajo con población vulnerable.

Así mismo, es necesario implementar un sistema de diálogo entre los OTEC y los sectores productivos presentes a nivel regional, a modo de ir desarrollando cursos de capacitación con currículos adecuados y pertinentes a la realidad regional, con el fin de garantizar el encadenamiento productivo que permita la anhelada colocación laboral esperada por los usuarios del programa.

Lo anterior se debe apoyar desde SENCE regional a modo de repensar el proceso centralizado de evaluación de las propuestas de capacitación, debido principalmente a la congestión que se produce en la Unidad de Compras de SENCE central al momento de realizar las licitaciones, como así también por los alcances limitados de conocimientos específicos en los sectores productivos de quienes realizan dichas evaluaciones.

...Lo sectores no, ninguno. De hecho nosotros teníamos como región teníamos un proceso nuestro como región de determinación de actividades que no fue considerado... (Profesional SENCE).

- b. Incremento del recurso humano a nivel regional del Departamento de Capacitación a Personas de SENCE, en especial en la línea sectorial FOTRAB:
 - En lo relativo a recursos humanos presentes en SENCE a nivel regional, se puede asegurar que éste es insuficiente para ejecutar correctamente el programa considerando su costo. A fin de cautelar el correcto uso de los caudales públicos y generar procesos de inversión social que tengan impacto en la población vulnerable del país, se debe por parte de SENCE incrementar la dotación del personal para el programa.

...ya en los segundos llamados de este año, a nivel central nos estaban hablando de que tenían que colocarse un setenta y cinco por ciento, pero ¿quién hace esa intermediación? (Profesional SENCE).

- c. Selección regional de oferentes de capacitación (OTEC), incluyendo la presencia histórica de OTEC's a nivel regional y posibilidades de instalación de nuevas OTEC's:

Las Direcciones Regionales de SENCE deben coordinar el accionar de los OTEC a nivel regional, considerando la ejecución de la totalidad de la oferta programática de SENCE y específicamente en la línea sectorial FOTRAB. Es importante en éste punto definir los alcances de selección de los OTEC's por parte de las Direcciones Regionales de SENCE para mantener un sistema libre de vicios en lo relativo a las adjudicaciones que se realizan.

En vista de que no hay OTEC suficientes a nivel territorial para cubrir la demanda de capacitación en la línea sectorial de FOTRAB, tanto SENCE como los sectores productivos deben coordinar y estimular la creación de organismos de capacitación que tengan presencia regional y den respuesta pertinente a las necesidades de los sectores productivos.

...vaya llegando a otras localidades, a otras comunas, hay que partir por las más grandes obviamente, hoy día está concentrado en Coquimbo, Serena y Ovalle, eh, pero la idea es poder alcanzar Illapel, por eso hay que forzar a las OTEC también a que se crean el cuento y arremetan, arremetan hacia otra comunas... (Profesional SENCE).

- d. Visualización de público objetivo desde las regiones, en SENCE y los OTEC para optimizar el impacto en sectores vulnerables prioritarios:

Debido a que la focalización de los programas de SENCE, se encuentra dirigida hacia los sectores mayormente vulnerables del país, es que se debe implementar un sistema de selección desde las regiones para la línea sectorial de FOTRAB, considerando a los grupos mayormente prioritarios (Mujeres y Jóvenes) que no cumplen con los requisitos específicos que se solicita para ingresar a los cursos de capacitación. Es así que se puede considerar los encadenamientos necesarios para que los/las postulantes más vulnerables cuenten con soporte en lo relativo a nivelación de estudios secundarios paralelos a su capacitación, o en un intento mínimo para la mejor adquisición de los contenidos de la capacitación por parte de los usuarios del programa generar espacios de nivelación de lectoescritura y matemáticas, además de apoyo psicosocial para mantener a los usuarios vulnerables dentro de los cursos de capacitación.

...lo que se llama FOTRAB, tiene dos líneas de ejecución, sectorial y general van a una población más dura, es decir, mientras pueda llegar a una población más vulnerable mayor... (Profesional SENCE).

Los OTEC deben desarrollar líneas de intervención que consideren la atención de población vulnerable, guiada por SENCE, a modo tal de aumentar la pertinencia e impacto del programa.

- e. Fiscalización de parte de SENCE regional a los OTEC en relación a la infraestructura con la que cuenta y la ejecución de los cursos de capacitación:

Habiendo el programa línea sectorial FOTRAB definido estándares mínimos de infraestructura y los procesos de ejecución de los cursos, debe desde las Direcciones Regionales de SENCE definir a nivel territorial las posibilidades reales con que cuentan los OTEC a nivel regional, debido a que en regiones donde las distancias son grandes se presentan problemáticas de conectividad e infraestructura para satisfacer la demanda de capacitación, como así también las necesidades de los sectores productivos.

...y una vez que ya está el curso en ejecución, velamos siempre por hacer las supervisiones que necesitamos, que estimemos necesarias, y también si viene fiscalización que haga sus visitas... (Profesional SENCE).

- f. Intermediación laboral coordinada hacia el sector productivo y gestionada en conjunto con SENCE regional y los OTEC:

Respecto de los procesos de intermediación laboral que se deben realizar, es necesario avanzar a nivel regional en SENCE desde sólo el trabajo que se realiza con las OMIL en los municipios hacia una intermediación laboral activa con los sectores productivos.

Lo anterior implica que los funcionarios de SENCE involucrados en la línea sectorial FOTRAB debiesen gestionar y facilitar la firma de convenios con los sectores productivos a la hora de establecer la demanda de capacitación en los territorios. Garantizando la incorporación a la fuerza laboral regional de las personas que se capacitan en la región.

Cuando nosotros llevamos estos cursos, el sector privado que es precisamente el sector demandante de esta mano de obra calificada, fue baja o muy escasa o nula su participación y cuando hablo de nula su participación es que no dan cabida a que estas personas que se están preparando puedan a lo menos, hace una visita a una plante de proceso donde mañana podrían estar trabajando, entonces si Salmón Chile se preocupa de entregar los requerimientos a SENCE en este caso respecto a qué capacitar, cuándo, qué cantidad de capacitados, los asociados deben tener y ser conscientes de que requieren o deben participar más activamente en poder captar esta mano de obra calificada que se está necesitando (Encargado OTEC).

4.4 El Programa desde la perspectiva de usuarios y usuarias

Dado que el eje central de este estudio refiere a la evaluación que realizan los actores en torno al Programa Formación para el Trabajo, es fundamental, rescatar las percepciones, opiniones y experiencias que los usuarios y las usuarias entregaron a través de la aplicación de los instrumentos de producción de información. Particularmente, en este apartado se han utilizado los distintos grupos focales implementados (especificados en el apartado III sobre Diseño Metodológico) y algunos fragmentos de entrevistas de otros actores que fortalecen la perspectiva planteada por los/las usuarios/as.

4.4.1 Motivaciones y expectativas

Hay una serie de factores que inciden en la construcción de motivaciones y expectativas en beneficiarios y beneficiarias de cualquier intervención, las que pasan por aspectos internos afectivos, las situaciones objetivas de vida, hasta aspectos culturales como los roles de género, la vida urbana o en zona rural, entre otros.

Por tanto, el cómo se abordan las motivaciones y expectativas resulta ser un eje fundamental para las políticas y programas públicos, de manera tal de no aumentar sentimientos de frustración, utilización y deslegitimización del actuar gubernamental.

En este sentido, es importante exponer las características que presentan estas motivaciones y expectativas y dilucidar cómo interviene el actuar de los distintos actores institucionales que implementan el programa.

- a. **Motivación: “Un mejor trabajo”.** Muchos/as de los y las usuarios/ias, tenían como motivación encontrar “un mejor trabajo” del que hasta ese momento tenían opción de acceder. Ese mejor trabajo, supone principalmente una mayor remuneración dado la adquisición de conocimien-

tos técnicos. Esta motivación adquiere mayor fuerza ante la posibilidad de capacitarse en áreas productivas relevantes para el país.

Bueno, yo elegí el curso, por el tema de que es una herramienta de trabajo como para surgir... eh, con la familia, una herramienta súper buena porque faltan muchos choferes hoy en día... (Usuario/a)

Sí, yo igual, pa' mejorar más que nada el aspecto económico y... por tener algo, salir de todo lo que ya había trabajado, cambiar de rubro totalmente y me encanta conducir así que sí me gusta, eso. (Usuario/a)

En estas motivaciones podemos apreciar que existe una necesidad de mejorar los ingresos, de encontrar un trabajo que permita tener remuneración más adecuada a los gastos que supone hoy mantener un núcleo familiar. Pero también, se encuentra una suerte de motivación que se podría definir como una reconversión laboral por motivos personales más que estructurales, un cambio de rumbo y rubro, que también es identificado por algunos actores de los OTEC:

Y acá levantar un poco más las posibilidades de que sean otras personas que tengan ficha de protección social pero que no necesariamente tengan que estar desempleado o cesante. Pensemos en personas que quisieran hacer una reconversión laboral: estén trabajando en la construcción y les interesaría trabajar en la industria o viceversa. Que puedan existir personas de la industria del salmón que quieran reconvertirse laboralmente para cambiarse al sector construcción (Encargado/a Otec).

b. **Construcción de expectativas con información errada.** Si se considera que uno de los grupos en condiciones desventajosas para incorporarse al mercado laboral, tal como lo plantea el informe de la OCDE (2013), es el grupo de trabajadores/as con baja calificación, efectivamente el programa estaría respondiendo a una necesidad real y esto es una potencialidad significativa. Si además, agregamos que el programa también está dirigido a mujeres y jóvenes, grupos que también presentan dificultades para ingresar al mercado laboral, es evidente que el programa trata de abordar uno de los desafíos importantes en materia laboral del país.

Sin embargo, esta potencialidad se ve mermada por una información imprecisa o incluso errada entregada a los y las usuarios/as en los primeros contactos con el programa:

En el momento que estoy en la postulación tú hablaste con las personas que están en las mismas que tú, todos "no, que nos dijeron que es por la minera, es por La Escondida, y que van a pagar dos cincuenta, y que tú hací el curso y te dejan trabajando como training, que como training tú aprendí, y de lo que tú aprendiste, te va como a pulir trabajando como training, va a quedar como seis meses como training, y después supuestamente en la minera te dejan trabajando (Usuario/a).

Probablemente en estas imprecisiones incide el poco manejo de los/las relatores y encargados/as de OTEC sobre las características del FOTRAB. Por tanto, el conocimiento que los y las relatores y en general los OTEC, en tanto instancia de ejecución, poseen en torno al programa es fundamental. Esto se plantea, porque al revisar las entrevistas realizadas a estos actores, se aprecia claramente el escaso conocimiento que poseen sobre el programa. Existe un manejo enredoso de los objetivos, confundiendo niveles. Por ejemplo, se plantea el objetivo del curso específico como objetivo del programa, se habla de mejoramiento de remuneraciones y no de las condiciones de empleabilidad, etc.

El objetivo del programa es formar gente para la minería en diferentes áreas, pero a nivel de mantenedores (Relator/a).

El objetivo del programa es que la gente aumente de nivel de rentabilidad... y la idea de este programa es que la gente salga con un oficio, en este caso el oficio es la licencia es un documento público (Encargado/a Otec).

Este mal manejo de algunas características del programa, de acuerdo con el relato de los y las beneficiarios/as, habría reforzado expectativas que tendían a distorsionar los objetivos reales del FOTRAB.

En un contexto en el que la política y los programas gubernamentales son ejecutados por terceros ajenos al aparato gubernamental, la capacidad que tengan las instancias del Estado que licitan la ejecución de sus programas, de acompañar y entregar las herramientas técnicas pertinentes que garanticen la aplicación de la iniciativa gubernamental lo más cercana a su diseño, resulta clave. No obstante, al parecer la relación entre los distintos sectores involucrados es mínima y en el caso SENCE-OTEC se traduce en cuestiones de corte administrativo.

Por tanto, pudiera haber una relación entre falta de claridad de los OTEC en aspectos técnicos del programa y por ello, la entrega de información parcial o errada del mismo a los usuarios y usuarias, lo que finalmente se traduce en una construcción de expectativas no pertinentes lo que evidentemente siempre impactará en la evaluación total del programa.

- c. **Expectativas y toma de decisiones por parte de los/las usuarios/as:** Como una consecuencia de lo anterior, las altas expectativas de muchos/as usuarios/as implicaron que se tomaran decisiones radicales en torno a su situación laboral y familiar, con la finalidad de participar en los cursos.

Incluso muchos de mis compañeros, ya que después entramos al curso, todos preguntando por lo mismo, poh, todos más o menos habíamos creado las expectativas, varios se vinieron del sur, tuve un compañero que se vino de Coquimbo, tuve un compañero que se vino de Ovalle, dejó su familia, todo, semana completa acá y se iba el fin de semana a ver a su familia, tuve otro compañero que se vino de más al sur, sí yo tuve un compañero que se vino igual de bien lejos, de una pueblo chico, algo así, y él se vino pa' l curso, dejó a su esposa, a su guagua recién nacida, y se vino por el curso. Porque todos teníamos una expectativa de que el curso te dejaba trabajando, primero te hacía los estudios, te dejaba trabajando como training, y más encima después tú podías acceder a quedar como plan (Usuario/a).

Por tanto, la motivación inicial una vez conocida ciertas características del programa y de los cursos, se transforman en expectativas que tienen relación con la adquisición de una formación técnica que facilite el acceso a un empleo de calidad. La posibilidad de adquirir un oficio técnico, tener una certificación que valide dicho conocimiento, necesariamente tendría que tener un efecto en las posibilidades de encontrar un trabajo que les permitiera mejorar la calidad de vida y eso se cree, es algo que el Programa garantiza.

4.4.2 Implementación del programa

La implementación de los programas sociales dada las características que ha asumido el Estado en la actualidad, es una función externalizada. Esto implica una serie de desafíos en torno a cómo el Estado logra establecer canales de comunicación, de acompañamiento y de supervisión con los diversos actores ejecutores, que permitan garantizar la adecuada puesta en escena de lo diseñado.

A partir de las entrevistas realizadas y de las etapas identificadas, los/las usuarios/as plantean lo siguiente:

- a. **Postulación y selección:** para que los y las usuarias se inscriban, es necesario haber recibido una primera información en torno al programa, por lo que las acciones y mecanismos de difusión cobran relevancia en tanto medios que permiten a la ciudadanía y específicamente a la

población objetivo, conocer la existencia del programa, así como, los requisitos que se deben cumplir para tomar la decisión de iniciar un proceso de postulación.

En el discurso de los y las usuarias es difícil reconocer el despliegue de difusión que realizan los equipos SENCE y los medios específicos que se utilizan. Más bien, se aprecia una diversidad de formas e instancias de acceder a la información de entrada. Así, no siempre la postulación es resultado de una decisión frente a la información recibida, sino una respuesta a cierto actuar institucional, por ejemplo, algunos/as usuarios/as manifiestan haber sido invitados/as por ciertas instancias municipales. Lo anterior hace que la captación de beneficiarios/as no necesariamente este dada por una demanda espontánea.

Yo no sabía nada, sino que fue cuando me fui a inscribir por la Municipalidad para algún tipo de capacitaciones o cosas así, solamente llamaron no más. Me llamaron por una capacitación, por un curso que se iba a implementar en tal parte, que había que presentarse en tal lado, que hacer esto, esto otro. (Usuario/a)

Bueno, yo me enteré por casualidad, simple casualidad viendo un tema de mi hija, este famoso bono para el trabajador joven, llegué a esta parte del SENCE y me metí igual, tenía que escribir el rut, eso es como lo único que yo encontré malo, porque no existía la posibilidad de ver qué es lo que ofrecían sin tener que inscribirse, no sé si me explico bien. (Usuario/a)

Las distintas vías de acceso a la información, podrían suponer un trabajo articulado con otras instancias públicas como el municipio, un impacto de medios de difusión específicos del programa destacando particularmente la página de internet, entre otros mecanismos que permiten agilizar la convocatoria. Sin embargo, se aprecia que no son mecanismos que operen a la luz de una estrategia comunicacional y promocional de SENCE, sino más bien, tienen relación con ciertas alianzas a nivel de las redes institucionales locales permitiendo con ello una diversificación de los medios de difusión pero en territorios específicos. Siendo la experiencia bastante diversa, igualmente habría cierta tendencia a informarse a través del soporte virtual.

Se reconoce que el manejo de información es bastante general e incluso vago en un principio, dado que los antecedentes que se exponen en los distintos medios de difusión, al parecer, no serían suficientes para tener una apreciación clara del programa. Se evidencia la necesidad de que un primer contacto ya sea con funcionarios/as SENCE o con relatores y/o encargados OTEC, se transforme en una instancia que permita clarificar características del programa. No obstante, no existiría un procedimiento con estas características, por lo que la postulación solo se realiza con la escasa información que se transmite en la web, en los afiches, en los medios de comunicación radial, etc. Sin tener mucha claridad sobre los requisitos específicos que se debe poseer e incluso sin certeza de cuáles son los cursos a implementar y cuáles son sus características metodológicas, se realiza una postulación que termina transformándose en una apuesta casi “a ciegas”, movilizadas significativamente por las motivaciones que poseen los usuarios y las usuarias asociadas a la necesidad de capacitarse en algún oficio que les permita mejorar su calidad de vida.

Lo anterior también supone un problema para algunos OTEC, vinculado con las dificultades que se presentan para completar los cupos que existen por cursos. Esto porque muchas personas realizan postulaciones no posibles de considerar, dado que no cumplen con el perfil de ingreso, lo que hace necesario realizar nuevas acciones de captación.

Los procesos de selección, son diversos y asociados a algunas características específicas que supone el desempeño en algunas líneas sectoriales. Particularmente, las líneas de transporte y minería, poseen exigencias extras a los planteados por SENCE; exámenes de salud, psicológicos,

poseer un tipo de licencia de conducir, entre otros, son requisitos fundamentales para poder seleccionar a los usuarios y usuarias que finalmente podrán participar de las capacitaciones. Así también, existen algunos cursos específicos en la línea acuícola y forestal que solicitan ciertas capacidades y/o condiciones para poder cursar las capacitaciones.

En este sentido los y las usuarias plantean:

Fue bien riguroso, porque igual quedó harta gente afuera que no, no. Yo me acuerdo en lo personal el que se hace psicológico, uno se hace compinche, conversa, se dan los números de teléfono y claro, hay varias personas que llegan a la segunda fase pero no a la tercera, el psicólogo pone mucho de sí uno sigue o no.... porque es lo primero que a uno le evalúan, el psicólogo (Usuario/a).

Si a lo anterior sumamos los requisitos de corte transversal que solicita SENCE, efectivamente se podría focalizar el programa en un grupo específico de personas. No obstante algunos criterios amplios como la edad y otros restringidos como el puntaje de la Ficha de Protección Social y lo diverso que puede ser el perfil de trabajadores y trabajadoras dependiendo de la línea sectorial, provoca en algunos casos la ya señalada dificultades para completar los cupos.

Considerando lo anterior, alguno de los nudos críticos que identifican los usuarios y las usuarias, se relaciona con la inconsistencia que existiría entre los requisitos de selección y finalmente, las personas que se incorporan a los cursos, siendo esta relación no siempre coherente, lo que podría suponer que dependiendo de la cantidad de cupos y si éstos son o no completados, se podrían flexibilizar algunos criterios de selección:

Y encontré que no fue como tan transparente el instituto con uno...la información, porque primero nos dijeron que no teníamos que estar trabajando, entonces yo me retire de mi trabajo para ir a estudiar, pero llegué al curso y habían muchas personas trabajando, que no les habían dicho, según ellos, que no había que estar trabajando, entonces era medio confuso, o teniai que estar trabajando o no tenía que estar trabajando (Usuario/a).

Otro de los aspectos críticos, que señalan los/las usuarios/usuarias, refiere al tiempo que pasa entre la inscripción en la página web y la selección, lo que también podría influir en la posibilidad real de integrarse al curso.

Yo postulé como en agosto y me llamaron en noviembre... noviembre sí, porque me dieron la fecha para... porque había que ir a hacerse unos exámenes y me dieron las fechas de los exámenes y... sí en noviembre (Usuario/a).

b. Fase lectiva: En esta etapa se debe entregar los conocimientos necesarios para adquirir un oficio. Por ello, resultan claves las características metodológicas que presente la planificación del curso, los contenidos que se trabajan, el desempeño del relator o la relatora, la infraestructura con la que cuenta el OTEC, entre otros aspectos que se transforman en factores relevantes al momento de apreciar la calidad de los cursos y del programa.

En general, existe una buena evaluación de la fase lectiva por parte de los y las beneficiarios/as. Se declara una alta valoración de los/las relatores/as, de la duración de los cursos, de los contenidos teóricos entregados. Destaca la sensación de estar recibiendo una capacitación de calidad, lo que particularmente fortalece el alto nivel de expectativas con el que se inicia el curso.

Se reconoce la calidad de los cursos impartidos y a pesar de que existen casos puntuales donde se encuentran fallas y disconformidad, en general, se tiende a valorar positivamente. De hecho hay personas que señalan que esta experiencia ha implicado un desarrollo personal significativo.

Si me encantó, me encantó la experiencia, ha sido lo mejor que me ha pasado (Usuario/a).

Si estaba conforme, porque es una experiencia nueva y eso te marca la vida, vas adquiriendo experiencia para distintos trabajos y conocí gente que a veces valora mucho más lo que tiene (Usuario/a).

También la satisfacción con los cursos se asocia con las características del conocimiento técnico y práctico adquirido y cómo éste se vincula a las necesidades productivas regionales y a la necesidad de calificar y formalizar algunos oficios.

...la mayoría son buzos pero no tienen el papel, el certificado y si uno lo hace particular, me salía muy caro, así que por eso ya tenía más conocimiento igual... igual me facilitó un poco... igual fue bueno (Usuario/a).

No obstante, algunos de los nudos críticos identificados son:

- Desempeño de los/las relatores/as: Vinculado con el desempeño de los relatores y las relatoras, si bien hay una tendencia a valorar positivamente su quehacer pedagógico, existen algunos casos en que las apreciaciones muestran una disconformidad significativa.

Una a estas alturas de la vida no va a sentarse a escuchar a un señor, a nosotros nos tocó un carabini-nero que era súper aburrido, un señor mayor y hablaba, hablaba, hablaba, entonces todos estábamos ahí, durmiendo prácticamente, no era muy dinámica la clase, pero uno entre tantos no fue malo, pero un poco más de dinámica (Usuario/a).

porque el profesor estaba relajado, iba a dejar a la gente ahí a la pesquera no más y volvía, y los supervisores adentro de la planta, usted sabe que en una planta, no sé si sabe lo que es una planta, sabe que en una planta necesitamos producción, no necesitamos que una persona venga a aprender aquí, entonces que hace si se lleva una cantidad de alumnos y te lo van a dejar ahí, qué es lo que va a hacer el supervisor de la planta, el supervisor de la planta dice, tú me sirves aquí, tú me sirves acá y el profesor dónde estaba, el profesor no estaba, el profesor salía pal centro, llegaba a la hora que casi nos iba a buscar, entonces, en ese momento donde tu estas dentro de la planta, estas siendo dominado por los jefes de la planta... (Usuario/a).

Se aprecia por tanto falta de experiencia, carencia de estrategias pedagógicas que puedan mantener la concentración y atención de un grupo, despreocupación frente a la práctica del oficio, entre otras acciones que pueden afectar significativamente la entrega de contenidos y habilidades.

- Duración del curso y la imposibilidad de compatibilizar con un trabajo: Algunos/as usuarios/as, señalan que la duración del curso y específicamente, los horarios destinados a clases, se asocian con un factor importante de deserción de los mismos. Lo anterior, sumado a que los subsidios que se consideran en el programa, no son un ingreso que permita apaliar las necesidades familiares, implican que muchas personas prefieran seguir buscando trabajo o renunciar al curso dado que se les presenta una opción laboral.

También encontré que era poca la plata que a nosotros nos estaban dando porque yo no tenía, por lo menos en el mes yo no tenía un sueldo como debe ser...por lo menos yo tenía necesidad de, de por lo menos hacer ese curso y de trabajar a la vez, pero aquí no he podido trabajar (Usuario/a).

Lo anterior, es ratificado por los/las relatores/as de los OTEC.

Todos estos alumnos son gente de trabajo, entonces, por ejemplo entran al programa y están cinco meses, y en cinco meses las posibilidades que contraten a esta gente es súper alta, porque ellos andan buscando trabajo, entonces están en todos lados. Entonces eso...claro, debieramos acortar un poquito el tiempo (Relator/a).

- Infraestructura y materiales: Algunos usuarios y usuarias señalan que existe carencia de materiales e infraestructura adecuada para impartir las clases.

Ahí donde nosotros hicimos el curso no había espacio, no habían mesones, no estaba adecuado para lo que nosotros estábamos haciendo, por ser 15, 20 personas trabajando en un proceso de salmones... entonces...era muy poco lo que, lo se hacía, muchas veces nosotros estabamos mirando los otros trabajaban, porque no, no había espacio, ni tampoco habían más salmonesn (Usuario/a).

Esto es reafirmado por actores SENCE, los que identifican la persistencia de algunas debilidades importantes en los OTEC que inciden considerablemente en la calidad de la formación entregada. De acuerdo con un/a profesional SENCE:

Requerimos que estos Organismos Técnicos incorporen tecnología, simuladores, etc. (...) no tienen [OTEC] ninguna capacidad de hacer cursos suficientes con un solo simulador, vamos de un curso por vez, a la medida que un curso avanza puede avanzar recién otro (Profesional SENCE).

Por tanto, las características del Programa y de las capacitaciones a implementar, suponen ajustes importantes para los Organismos Técnicos tanto en lo que se refiere al manejo de infraestructura adecuada para llevar a cabo los cursos. Así, falta conocer y detectar las reales capacidades que poseen los OTEC para realizar estos cursos, transformándose este punto en otro de los nudos críticos del Programa.

...otro diagnóstico que falta afinar mucho es la capacidad de los organismos técnicos, cual es la capacidad de infraestructura, la capacidad de relatores, la capacidad de maquinaria para dictar cursos (Encargado/a SENCE)

- Teoría y práctica: Existe en el caso de algunos/as beneficiaros/as, una queja en torno al tiempo destinado para impartir contenidos teóricos y para realizar procesos prácticos, señalan que son excesivas las horas de teoría siendo éste un obstáculo para tener más clases prácticas.

En el caso mío encontré que estuvieron mal agendadas las horas, porque nos dieron muchas horas para seguridad y la verdad perdimos mucho tiempo porque era muy poco el tema de seguridad, nos dieron casi dos semanas cuando el tema de seguridad podría haberse hecho en una semana y esa otra semana ocuparlo en otro tema (Usuario/a).

Las clases las encontré muy extensas, muy largo el periodo, de golpe muchas horas de golpe para ser de pura teoría, yo hubiese mezclado un poquito las clases, un par de horas teoría y después rápidamente a la práctica (Usuario/a).

Lo anterior se acentúa, de acuerdo con los usuarios y las usuarias, dado la carencia de prácticas laborales una vez finalizada la etapa lectiva del curso.

...lo terminé como un poquito decepcionada por el tema de que nos habían prometido a nosotros que íbamos a quedar trabajando como en una especie de ...¿cómo se llama?... con práctica, íbamos a quedar con práctica, después de la práctica ya dependía de cada uno si quedaba o no quedaba en la empresa, ya sea en empresas mineras o empresas contratistas y eso no se dio (Usuario/a).

- Práctica Laboral e Inserción Laboral: la inserción laboral futura, se apreciaba al momento de iniciar el proceso de formación, como un objetivo fácilmente alcanzable lo que se ratificaba por la calidad de la formación. La calidad de los cursos se tradujo en un fortalecimiento de la creencia de que la búsqueda de trabajo no presentaría mayores complicaciones.

Una vez finalizado el proceso, muchos declaran que se encuentran decepcionados/as porque dejaron otras alternativas laborales para cursar la capacitación pensando en que sus condiciones podían mejorar significativamente. Otros se sienten estafados, porque justamente, creyeron que por el solo hecho de completar el curso el puesto laboral estaba asegurado. Ninguna de estas sensaciones se aminoran por el nivel de la capacitación, que es considerado muy bueno. Por el contrario, la paradoja es que justamente por la buena calidad del curso, las expectativas crecieron y con ello la decepción.

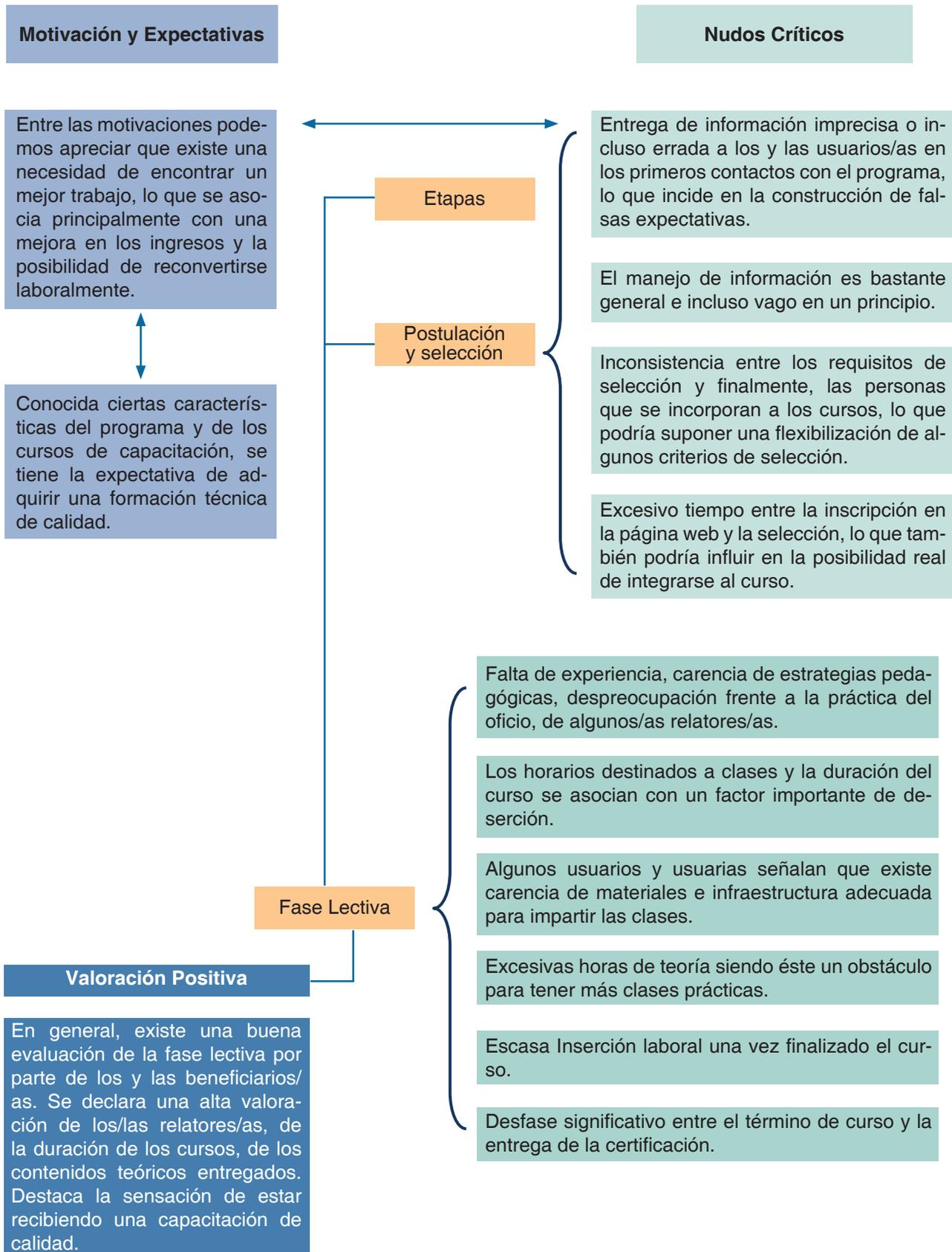
... porque uno se convence de que lo que ofrecen efectivamente va ayudarnos, pero en la realidad eso no es así, termina el curso y no nos certifican y al postular no hay resultados... perdimos tiempo e incluso algunos dejamos trabajo por apostar a esta nueva oportunidad atractiva y hoy estamos sin pan ni pedazo (Usuario/a).

O sea, si yo entro a un curso, se supone que no voy a seguir barriendo, se supone que voy a ir un poco más arriba, voy a subir un peldaño, pero no fue así, estoy ahí mismo, o sea, sigo barriendo, o sea, sigo recortando, es la que siempre he hecho (Usuario/a).

- **Certificación:** Otro aspecto que influye en una percepción negativa en términos de satisfacción usuaria se relaciona con la carencia de certificación. Existe un desfase significativo entre el término de curso y la entrega de la certificación. De acuerdo con lo planteado en uno de los grupos focales, los y las beneficiarios/as estarían a la espera de su certificación aun cuando el curso ya había finalizado hace varios meses.

El curso impecable, el único problema del curso, es netamente que terminó hace ya un mes y medio y todavía no nos hemos titulado (Usuario/a).

Esquema 2: Perspectiva de usuarios y usuarias sobre el programa



5. RESULTADOS Y HALLAZGOS CUANTITATIVOS

5.1 Caracterización usuarios/as encuestados/as

5.1.1 Antecedentes sociodemográficos

Tomando en consideración que el total de encuestas aplicadas fue de 1.042, a continuación se presentan algunos antecedentes demográficos relevantes.

Como se aprecia en la tabla, la mayoría de las personas encuestadas fueron hombres, lo que se puede asociar con aspectos culturales vinculados a las líneas productivas, las que tradicionalmente han sido asociadas a labores masculinas siendo de difícil acceso para las mujeres.

Tabla N° 5: Sexo de los encuestados/as

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	697	66,9
Mujer	342	32,8
NS/ NR	3	0,3
Total	1.042	100

Así también, casi el 50% de los/las encuestados/as pertenece al grupo joven.

Tabla N° 6: Edad de los encuestados/as³

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Joven (hasta 29 años)	506	48,6
Adulto joven (entre 29 y 39 años)	309	29,7
Adulto (40 años y más)	204	19,6
Perdidos	23	2,2
Total	1.042	100

Respecto al nivel educativo, mayoritariamente los encuestados y las encuestadas (62.3%) han cursado toda la enseñanza media ya sea científica humanista o técnica profesional. Destaca los porcentajes asociados a personas que han recibido formación técnica ya sea durante la enseñanza media o posterior a ella y que a pesar de ello participan en los cursos de capacitación.

3 Se recodifica la variable edad en 3 categorías según las habituales distinciones chilenas: el grupo “joven” incluye a las personas de 18 a 29 años; el grupo “adulto joven” a las personas entre 30 a 39 años y el grupo “adulto” incluye a las personas entre 40 y 62 años. Se asigna valor missing a quienes tienen “99” como edad.

Tabla N° 7: Nivel educativo de los encuestados/as

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Educación básica incompleta	14	1,3
Básica completa	40	3,8
Media Técnico Profesional incompleta	31	3
Media Técnico Profesional completa	218	20,9
Media Científico Humanista incompleta	58	5,6
Media Científico Humanista completa	431	41,4
Educación Técnica Superior incompleta	95	9,1
Educación Técnica Superior completa	72	6,9
Universitaria incompleta	70	6,7
Universitaria completa	9	0,9
Sin estudio	1	0,1
NS/ NR	3	0,3
Total	1.042	100

La situación laboral previa, de encuestados y encuestadas es bastante diversa. Destacan los porcentajes asociados a trabajos dependientes (39%) y de cesantes o buscando trabajo (24,1%). Llama la atención que en el grupo de trabajadores/as dependientes una mayoría lo estuviera bajo condiciones contractuales, lo que podría suponer condiciones de estabilidad y de satisfacción significativa, no obstante, al parecer esta situación contractual no sería suficiente para garantizar una permanencia. Es probable que los y las beneficiarios/as que se encontraban en esta situación, busquen mejores condiciones laborales que no solo se relacionan con la situación contractual. Así también, es importante el porcentaje asociado a buscar trabajo, dado que de acuerdo con el análisis cualitativo, una de los factores que incide en la deserción es la posibilidad de encontrar trabajo y no poder compatibilizarlo con los horarios de los cursos.

Tabla N° 8: Actividad laboral previa de los encuestados/as

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Trabajaba en forma independiente informalmente	131	12,6
Trabajaba en forma independiente formalmente	35	3,4
Tenía trabajo dependiente con contrato	355	34,1
Tenía trabajo dependiente sin contrato	49	4,7
Hacia trabajos ocasionales	51	4,9
Estaba cesante o buscando trabajo (ya había trabajado antes)	251	24,1
Buscaba trabajo por primera vez	10	1
Trabajador Inactivo	43	4,1
Estudiaba y trabajaba en forma independiente	11	1,1
Estudiaba y trabajaba en forma dependiente	7	0,7
Estudiaba y NO trabajaba	28	2,7
Quehaceres del hogar	65	6,2
Otra	6	0,6
Total	1.042	100

Como se aprecia en los resultados presentados en la tabla n° 9, la mayoría de las personas encuestadas cuentan con experiencias laborales dependientes, por lo que podrían tener un cúmulo de conocimientos interesantes de considerar en la metodología de los cursos. Sin embargo, llama la atención que a pesar de declarar esta experiencia, existe una necesidad manifestada tanto por beneficiarios/as como por profesionales SENCE, Otec y contrapartes sectoriales, en torno a la incorporación de módulos de habilidades blandas. Probablemente, existe el requerimiento de formalizar ciertos conocimientos o más bien, se cree que se necesitan habilidades específicas dado los sectores productivos en los que se está capacitando.

Tabla N° 9: Experiencia con trabajo dependiente⁴

Repuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Con experiencia reciente o prolongada	723	69,4	69,4
Con experiencia esporádica	155	14,9	84,3
Sin experiencia declarada	164	15,7	100
Total	1.042	100	

4 Se crea la variable “experiencia en trabajo dependiente” utilizando las respuestas a la pregunta “condición laboral previa al curso” y “ha trabajado en forma dependiente alguna vez”. Se crean las siguientes categorías: a) con experiencia en trabajo dependiente reciente o prolongada en el pasado (si responde que tenía trabajo dependiente justo antes de entrar al curso o si declara haber trabajado en forma dependiente durante varios años en una o varias empresas en el pasado); b) con experiencia en trabajo dependiente esporádica en el pasado (si no tenía trabajo dependiente justo antes de entrar al curso y declara haber tenido trabajo dependiente sólo esporádicamente en el pasado); c) sin experiencia declarada en trabajo dependiente (si no tenía trabajo dependiente justo antes de entrar al curso y tampoco manifiesta haber tenido trabajo dependiente en el pasado). Se incluyen dentro de la categoría “sin experiencia en trabajo dependiente” a quienes declararon no trabajar en forma dependiente justo antes del curso y respondieron “no sabe o no contesta” a la pregunta sobre si ha trabajado en forma dependiente alguna vez.

Las siguientes tablas dejan en evidencia que más del 45% del total de encuestados y encuestadas, no recibía ingresos o recibían mensualmente un ingreso menor al sueldo mínimo. Si los datos anteriores los asociamos con la tabla nº11 que muestra las respuestas a la pregunta: “¿Quién aporta el mayor monto de ingreso del hogar?”, y cuyo resultado presenta que en casi el 50% de los casos es el mismo encuestado o encuestada quien realizaba el mayor aporte, nos encontramos con situaciones de precariedad significativas.

Tabla N° 10: Ingreso mensual antes de empezar el curso de los encuestados/as

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Menos de \$100.000	45	4,3
De \$101.000 a \$150.000	58	5,6
De \$151.000 a \$200.000	123	11,8
De \$201.000 a \$250.000	131	12,6
De \$251.000 a \$300.000	158	15,2
De \$301.000 a \$400.000	134	12,9
De \$401.000 a \$500.000	89	8,5
Más de \$501.000 a \$1.000.000	33	3,2
No tenía ingresos por trabajo	269	25,8
NS/NR	2	0,2
Total	1.042	100

Tabla N° 11: ¿Quién aporta el mayor monto de ingreso al hogar?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Usted	510	48,9
Cónyuge/pareja	146	14
Otro familiar (abuelo, madre, tía, hermano)	351	33,7
Otra persona no familiar	24	2,3
NS/NR	11	1,1
Total	1.042	100

La precariedad señalada anteriormente, se acentúa si se incorpora al análisis los datos de las tablas posteriores en torno al tipo de familia y a la tasa de dependencia. Según la tabla nº 12 los tipos de familias se presentan un mayor porcentaje de familias (sobre el 50%) constituidas por parejas e hijos/as o familias extendidas, lo que es ratificado por la tasa de dependencia⁵ que se muestra en la última tabla.

5 Se crea la variable: “tasa de dependencia del hogar” dividiendo el número de integrantes del hogar por el número de personas que aportan ingresos a éste. Si el valor obtenido es 2 o menos se considera una dependencia “baja”, si el número de personas dependientes es 3 o menos por cada persona que aporta ingresos al hogar se considera “media”, si hay más de tres personas dependientes por cada trabajador, se considera una tasa “alta” de dependencia.

Tabla 12: Tipo de familia

Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Unipersonal	31	3	3
Pareja sin hijos	36	3,5	6,4
Pareja con hijos	275	26,4	32,8
Uniparental	75	7,2	40
Con familiares sin pareja ni hijos	265	25,4	65,5
Extendida con pareja y/o hijos	274	26,3	91,7
Otra situación o no responde	86	8,3	100
Total	1.042	100	

Tabla 13: Tasa dependencia recodificada

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja (2 o menos personas por cada trabajador)	395	37,9	41,1	41,1
Media (de 2 a 3 personas por trabajador)	284	27,3	29,6	70,7
Alta (más de 3 personas por trabajador)	282	27,1	29,3	100
Perdidos	81	7,8		
Total	1.042	100		

En conclusión, nos encontramos con que la población encuestada, mayoritariamente a pesar de haber cumplido con toda su enseñanza media e incluso poseer conocimientos técnicos en algunos oficios, se encuentra previo al curso, en condiciones de precariedad o vulnerabilidad importantes, las que se asocian con los bajos ingresos que recibían antes de iniciar las capacitaciones.

En consecuencia, como se ha planteado en el análisis cualitativo, es altamente probable que el ingreso al programa haya provocado un nivel de expectativas bastante alto, dada las necesidades que se pueden deducir de su situación económica-laboral anterior.

5.1.2 Antecedentes cursos de capacitación

A continuación se presentan datos asociados a los cursos en los que participaron o participaban las personas al momento de encuestarlas.

Como se puede observar en las tablas nº 14 y 15, la mayoría de las personas encuestadas participaron o participan de cursos de las líneas de minería, montaje industrial y transporte, lo que es coherente con la cantidad de cursos impartidos en estas líneas a nivel nacional.

Tabla N° 14: Tipo de curso en el que participaron los encuestados/as

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Camión articulado forestal	32	3,1
Curso con simulador ce- 04	4	0,4
Licencia de conducir a3	129	12,4
Licencia de conducir a5	160	15,4
Mantencion equipos electromecánicos genéricos	53	5,1
Mantenición maquinaria pesada	5	0,5
Mantenimiento electromecánico equipos de minería	73	7,0
Montaje y mantenimiento electromecánico industrial	174	16,7
Operación de palas cargadoras de perfil bajo	17	1,6
Operación equipos planta concentradora, equipos mineros	45	4,3
Operador camion alto tonelaje	34	3,3
Proceso pescado planta pesquera acuicola	94	9,0
Soldadura para montaje industrial	141	13,5
NS/ NR	81	7,8
Total	1.042	100

Tabla N° 15: Distribución de los encuestados/as por línea sectorial

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Minería	295	28,3
Transporte	295	28,3
Montaje industrial	313	30,0
Acuícola	94	9,0
Forestal	45	4,3
Total	1.042	100

Si bien los cursos se financian con presupuesto año 2012, la mayoría se lleva a cabo durante el año siguiente, lo que pudiera estar asociado con ciertos retrasos en el proceso de licitación y adjudicación señalado en el apartado de análisis cualitativo.

Tabla N° 16: Distribución de los encuestados/as por año de inicio del curso

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Curso iniciado el año 2012	5	0,5
Curso iniciado el año 2013	992	95,2
NS/ NR	45	4,3
Total	1.042	100

Casi el 60% de los encuestados y encuestadas ya habían terminado el curso. Lo que implica que tenían una perspectiva construida a partir de su participación en todo el proceso.

Tabla N° 17: Distribución de los encuestados/as por situación del curso al momento de la encuesta

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Curso con menos de un mes de clases	31	3,0
Curso con más de un mes de clases	319	30,6
Curso finalizado hace menos de tres meses	350	33,6
Curso finalizado hace más de tres meses	263	25,2
NS/ NR	79	7,6
Total	1.042	100

5.2 Construcción de tipología de usuarios/as

Para construir esta tipología, se ha realizado un procedimiento que incluye la cuantificación de variables no cuantitativas (ordinales y nominales) a través de análisis de correspondencia múltiple. Luego de ello, se realizó un análisis de conglomerados que permitió agrupar a las personas que comparten características similares, lo que finalmente permite construir la tipología señalada.⁶

Con el proceso de cuantificación que permite caracterizar a los/las beneficiarios/as encuestados/as a partir del conjunto de variables de identificación, de motivos para el ingreso y de motivos para no encontrar trabajo y acciones para encontrarlo, se realizó un análisis de conglomerados en dos fases, el que mostró que una clasificación en 3 grupos de beneficiarios/as era suficiente para lograr conglomerados de sujetos diferentes entre sí.

En otras palabras, empleando diversas técnicas de análisis multivariado (sucesivos análisis de correspondencias múltiples y análisis de conglomerados), fue posible detectar la presencia de tres agrupaciones de beneficiarios/as del programa de capacitación que se diferencian entre sí a partir

6 Con el objetivo de asignar esas medidas cuantitativas, se realizarán 3 Análisis de Correspondencias Múltiples: a) el primero a las Preguntas de Identificación de los beneficiarios descritas en el punto anterior, más el sexo del encuestado y el tener experiencia en entrevistas de trabajo; b) el segundo a las motivaciones que tuvieron las personas para el ingreso en el programa (pregunta 3.3 del cuestionario); c) y el tercero a los motivos que los beneficiarios argumentan para no haber encontrado trabajo luego del curso de capacitación y las acciones que han realizado para encontrar dicho trabajo (preguntas 6.4 y 6.5 del cuestionario).

El producto de estos Análisis de Correspondencias será un set de puntuaciones para cada sujeto que indicará su posición respecto del conjunto de variables incluidos en los análisis. Determinado ese conjunto de puntuaciones, será posible realizar un Análisis de Conglomerados que agrupe a las personas que están más cercanas en dichas puntuaciones, y por tanto que comparten características similares en las variables que están a la base de esas puntuaciones.

El Análisis de Correspondencias aplicado sobre las variables de identificación de los sujetos concluyó con que tres puntuaciones eran suficientes para caracterizar a las personas respecto a esas variables de identificación. El análisis de correspondencias respecto de las motivaciones para ingresar en el programa (pregunta 3.3) encontró que sólo con una puntuación era suficiente para caracterizar a los sujetos en esas variables. Finalmente, el análisis de correspondencias múltiples respecto de los motivos para no haber encontrado trabajo y las acciones que se han realizado para encontrarlo también indica que una sola puntuación permite caracterizar bastante bien a los sujetos en esas variables.

de variables de identificación, razones de ingreso al programa, acciones que se han realizado para encontrar trabajo y razones por las cuales no se encuentra trabajo luego de la capacitación.

La siguiente tabla muestra la cantidad de personas que fueron clasificadas en cada grupo.

Tabla N° 18: Conglomerados en dos etapas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Grupo 1	163	15,6	15,6
Grupo 2	376	36,1	51,7
Grupo 3	503	48,3	100
Total	1.042	100.0	

Con relación a las variables que caracterizan a cada grupo, se encontró que:

Con relación a las variables de identificación, *el grupo 1* está compuesto principalmente por hombres (72%), mayoritariamente jóvenes (68%). Coincidente con la relativa juventud de los miembros de este conglomerado, la gran mayoría de sus miembros no eran jefes del hogar en que vivían (64%) y vivían con otros familiares, solos o con pareja e hijos (más de 74% estaban en estas situaciones). Las anteriores características se agrupan en este conglomerado, sin embargo existen –de acuerdo al procedimiento estadístico- algunas variables con comportamiento más heterogeneo, como la situación laboral y los ingresos personales. Respecto a lo primero, este grupo se presenta de manera polarizada, pues pese a que muchos de sus integrantes no tenían trabajo antes de entrar al curso (37%), otros tenían un trabajo dependiente con contrato (36%). Los ingresos personales presentan mayor diversidad que en los otros grupos: un 26% no tenía ingresos, mientras que el 48% ganaba más de dos sueldos mínimos.

Con relación a las mismas variables de identificación, el perfil mayoritario del *grupo 2* fue muy diferente al anterior. Es un grupo constituido principalmente por mujeres (más del 60%), de mayor edad que el grupo anterior (más del 27% eran mayores de 40 años y más del 57% mayores de 30 años). El nivel educativo de este grupo, sin ser tan diferente al de los otros dos, tiende a ser más bajo, con casi un 20% de personas que no han completado la enseñanza media. Predominan las personas sin trabajo (casi el 69%) o las que tenían trabajos informales antes del inicio de la capacitación (22%). Coherente con lo anterior, este es el grupo con los ingresos personales y familiares más bajos, ganando el 85% de los integrantes del grupo menos que un sueldo mínimo o no teniendo ingresos. Este es el grupo que concentra también, el máximo porcentaje de personas cuyo jefe de hogar es el cónyuge (25%). Con relación a su situación familiar, si bien en este grupo encontramos a una proporción importante de personas que viven con su pareja y otros familiares (28%), también en este grupo se concentra la mayor proporción de personas que viven en familias uniparentales sin más personas que sus hijos (16%). Consecuente con este relativo aislamiento familiar, en este grupo se concentra la más alta proporción de tasa de dependencia familiar, pues casi en el 40% de los hogares se presentan tres personas por cada una que aporta ingresos al hogar.

Finalmente, el *grupo 3* es muy distinto a los anteriores: se trata de un grupo muy masivamente masculino (el 86% de sus integrantes lo son), de edad heterogénea (casi la mitad son menores de 30 años y la otra mayores), pero con mucha más experiencia de trabajo dependiente que los otros grupos (el 54% de ellos tenía un trabajo dependiente con contrato antes de la capacitación y más del 84% declara haber tenido uno o varios trabajos dependientes de larga duración con anterioridad). Los ingresos de este grupo son bastante más altos que en el resto de los grupos, ya que más del

80% gana el sueldo mínimo o más y más del 40% tiene ingresos familiares superiores a 2 sueldos mínimos o más. Consecuente con la masculinidad del grupo, constituye el conglomerado que tiene la más alta proporción en que el encuestado es el jefe de hogar (54%). Finalmente, este grupo tiende a tener bajas tasas de dependencia familiar (el 48% de sus hogares tienen 2 o menos personas dependientes por cada trabajador) y tienden a vivir en familias nucleares más que los otros grupos (el 33% vive sólo con su pareja e hijos).

Claramente el análisis muestra que las situaciones de mayor precariedad pueden asociarse con las mujeres que ingresan al programa, lo que necesariamente implicaría considerar las particularidades asociadas a la situación de las mujeres en situación de vulnerabilidad, las que en muchos casos se vincula con dificultades de poder compatibilizar labores domésticas y de cuidados con otras actividades que permitan acceder a ingresos.

En consecuencia, dada la descripción previa de los grupos, creemos posible denominar al primer grupo como “Jóvenes (hombres) dependientes”, al segundo grupo como “adultos (mujeres) en situación precaria” y al tercer grupo como “hombres formalizados”.

Con relación a las motivaciones que generaron el ingreso al programa de capacitación para cada grupo, podemos observar que el grupo de Jóvenes (hombres) dependientes (grupo 1) parece estar motivado por factores supra materiales, pues señalan que están principalmente motivados por encontrar un trabajo que les guste más (61%), o más respetable (41%), porque era la oportunidad de obtener un título (59%), por desarrollo personal (77%), por seguir estudiando después (58%) y por las ganas de estudiar y aprender algo (72%). En general, este grupo es el que más alternativas marco en la pregunta, lo que posiblemente indica también que es el que tenía expectativas más altas respecto del programa.

Por su parte, el grupo de adultos (mujeres) en situación precaria (grupo 2), se caracterizó por algo contrario al grupo anterior: señaló muy pocas motivaciones para el ingreso al programa. Las más señaladas por este grupo fueron: el tener un trabajo con mejor sueldo (28%) y las ganas de estudiar o aprender algo (30%). Se puede suponer que esta falta de demandas puede estar mediada por las dificultades que presentan las mujeres para ingresar al mercado laboral, en rigor, en las motivaciones de este grupo podrían estar operando no solo su voluntad en torno a mejorar sus condiciones de empleabilidad, sino que también las condicionantes de género, en tanto obstaculizadores estructurales y culturales que inciden directamente en sus posibilidades reales de acceso a un empleo.

Finalmente, la demanda del tercer grupo (hombres formalizados) parece estar mucho más focalizada que la de los anteriores: sólo la opción de obtener un mejor sueldo fue marcada por un porcentaje significativo de miembros de este colectivo (44%).

Con relación a los motivos que los miembros de cada grupo aluden para explicar no haber encontrado trabajo, nos encontramos una situación similar a la de los motivos para ingresar al curso de capacitación: el grupo de Jóvenes (hombres) dependientes (grupo 1) parece estar más decepcionado con los logros laborales del programa, pues señala con más frecuencia razones para no haber encontrado trabajo, las cuales son principalmente: no haber recibido apoyo luego del curso (65%), no saber que hacer para encontrar trabajo (32%), falta de práctica laboral (59%), porque el curso no es suficiente para obtener un contrato (36%). Además, este grupo es el que más acciones declara haber realizado para encontrar trabajo: señala haber dejado currículums en empresas (49%), haber asistido a ferias laborales (34%), enviado currículums por mail (44%), e inscribirse en bolsas laborales (41%).

En cambio, los integrantes del grupo “adultos (mujeres) en situación precaria” (grupo 2), dan muchas menos razones para no haber encontrado trabajo: sólo señalan con frecuencia superior al 15%: no saber porque, pues han postulado y no los han contratado (21%), porque justo les ofrecieron otro trabajo (16%) y porque les falta práctica laboral (19%). De igual forma, este grupo parece tener una actitud mucho más pasiva que los otros grupos en la búsqueda de trabajo, pues su principal opción fue no haber hecho nada y estar esperando que los ayuden (26%). Lo que desde una perspectiva de género, nuevamente ratifica que en este grupo, opera fuertemente la asignación de roles tradicionales, en tanto, obstaculizadores en la relación mujer y trabajo productivo.

Por su parte, los integrantes del grupo de hombres formalizados (grupo 3) dan como principal razón para no haber sido contratado el haber terminado el curso demasiado recientemente (29%) y el haber postulado y no haber sido contratado (23%). Esta falta de razones parece expresar una magnitud de desilusión con el programa mucho menor que la posiblemente expresada por el grupo de jóvenes (hombres) dependientes (grupo 1).

Finalmente, existe asociación estadísticamente significativa y fuerte ($\chi^2=132$; $p<0.001$; V de Cramer = 0.36)⁷ entre los tipos de sujetos encuestados y el tipo de curso de capacitación en que participaron. Como se puede observar en la siguiente tabla, los miembros del grupo de jóvenes (hombres) dependientes se inscribieron más en cursos de minería que el resto de los grupos, mientras que los integrantes de los otros dos grupos se repartieron bastante más homogéneamente entre los cursos de Minería, transporte y montaje industrial. Destaca también la alta presencia del grupo de Adultos (mujeres) en situación precaria en los cursos de acuicultura, ya que 71 de los 94 encuestados/as que asistieron a esos cursos (casi el 76%) pertenecían a dicho conglomerado, lo que podría estar evidenciando características regionales específicas a considerar por el programa.

Tabla N° 19: Sectores productivos y tipologías

Sector al que pertenece el curso	Tipologías			Total
	Jóvenes (hombres) dependientes	Adultos (mujeres) en situación precaria	Hombres formalizados	
Minería	80 (49,1%)	96 (25,5%)	119 (23,7%)	295 (28,3%)
Transporte	27 (16,6%)	87 (23,1%)	181 (36%)	295 (28,3%)
Montaje industrial	47 (28,8%)	111 (29,5%)	155 (30,8%)	313 (30%)
Acuicola	9 (5,5%)	71 (18,9%)	14 (2,8%)	94 (9%)
Forestal	0 (0%)	11 (2,9%)	34 (6,8%)	45 (4,3%)
Total	163 (100%)	376 (100%)	503 (100%)	1.042 (100%)

Más adelante en este informe, se determinará si existe relación entre esta tipología de beneficiarios/as y la satisfacción con el programa de capacitación.

7 Siguiendo las normas tradicionales de la estadística para datos sociales, se considerará significativa estadísticamente una relación que tenga una probabilidad menor a 5% ($p<0.05$) y una relación con V de Cramer, Eta o r de Pearson mayor a 0.3. Por su parte será una relación intermedia, aquella que tenga una V de Cramer, Eta o r de Pearson entre 0.2 y 0.3 y débil aquella que sea significativa estadísticamente pero inferior a 0.2 en su V de Cramer, Eta o r de Pearson.

5.3 Construcción de índices

5.3.1 Índices respecto de la situación económica- familiar

a. *Índice de experiencia en el mercado formal del trabajo o en mecanismos formales de obtención de empleo:*

Se construyó según el plan de análisis, asignando un 2 (“con experiencia formal”) a quienes estuvieran trabajando en forma dependiente justo antes de entrar al programa de capacitación (pregunta 2.4, respuestas 3, 4 y 10), quienes hayan trabajado al menos una vez en forma dependiente con anterioridad (pregunta 2.5, respuestas 1, 2, ó 3) o quienes declaren haber ido a entrevistas de trabajo (pregunta 2.6, respuestas 1 y 2). El resto de las personas obtendrá un 1 (“sin experiencia formal”).

La siguiente tabla muestra que la gran mayoría de las personas demostró experiencia en el mercado formal de trabajo o en mecanismos formales de obtención de empleo. Se puede observar que la gran mayoría de las personas tiene al menos una mínima experiencia en métodos formales de obtención de empleo o en el sistema formal de trabajo.

Tabla N° 20: Experiencia mercado formal o métodos formales obtención empleo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si tiene experiencia	970	93,1	93,1
No tiene experiencia	72	6,9	100
Total	1.042	100	

b. *Índice de ingreso per cápita del hogar:*

Dado el carácter ordinal de la pregunta que inquiriere por los ingresos del hogar (pregunta 2.10 del cuestionario que presenta alternativas en tramos de ingresos no en números exactos), para la construcción de este índice el primer paso que se realizó fue transformar la pregunta de ordinal a cuantitativa, asignando a cada persona que contestó en un tramo de ingreso el valor medio del ingreso en ese tramo (procedimiento denominado la marca de clase en términos estadísticos), determinándose de esta forma el valor aproximado de ingresos por hogar de cada encuestado. En un segundo paso, se obtuvo el ingreso per cápita dividiendo el valor aproximado de ingresos por hogar por el total de integrantes del hogar.

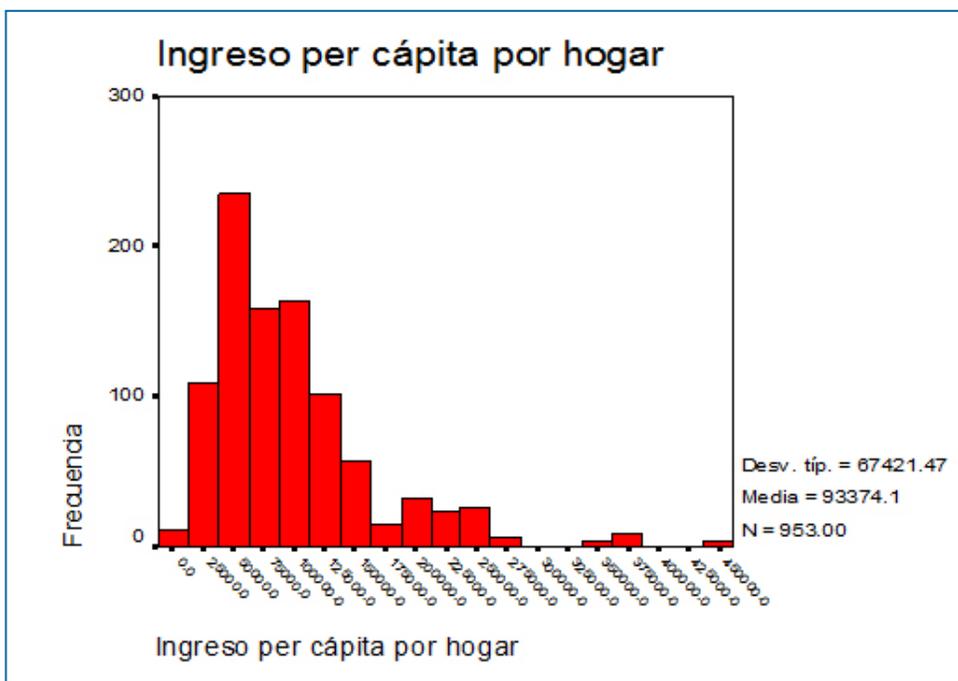
La siguiente tabla muestra los descriptivos obtenidos por este índice.

Tabla N° 21: Estadísticos Ingreso per cápita por hogar

N	Válidos	953
	Perdidos	89
	Media	93.374
	Mediana	75.000
	Moda	87.500
	Desv. Típ.	67.421
	Mínimo	6.250
	Máximo	450.000

El siguiente gráfico muestra la alta concentración de los ingresos por hogar en los tramos más bajos de ingreso. De esta forma, se puede observar que el grueso de los encuestados tiene ingresos de 150.000 per cápita o menos.

Gráfico 1: Ingreso per cápita por hogar



c. Índice de dependencia del hogar:

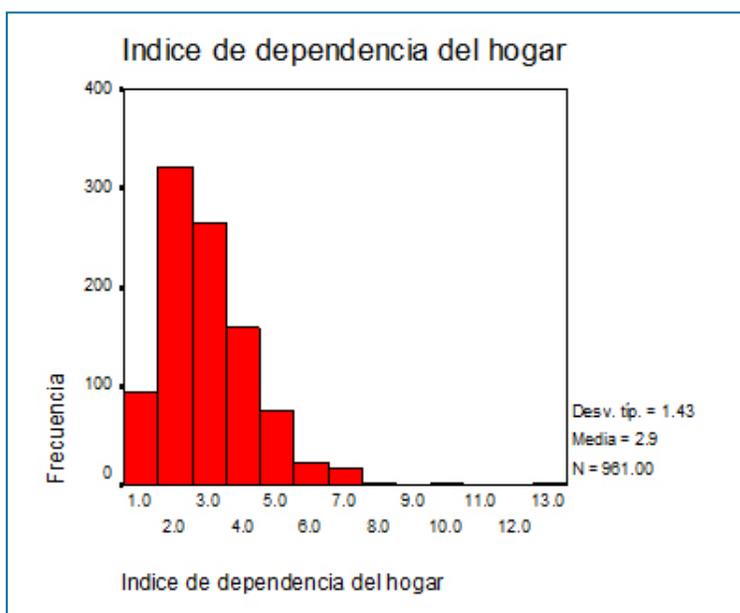
Se determinó dividiendo el número total de integrantes del hogar (p2.11_h) por el número de personas que aportan económicamente a éste (p2.12_a). La siguiente tabla muestra los descriptivos obtenidos por este índice.

Tabla N° 22: Estadísticos Índice de dependencia del hogar

N	Válidos	961
	Perdidos	81
	Media	2,86
	Mediana	2,50
	Moda	2
	Desv. típ.	1,430
	Mínimo	1
	Máximo	13

El siguiente gráfico muestra que si bien la mayor parte de los entrevistados vienen de hogares con tasas de dependencia intermedias (entre 2 y 3 habitantes del hogar por cada persona que aporta ingresos), existe un grupo no menor de hogares en situaciones potencialmente más precarias, pues contienen desde 4 hasta 8 personas por cada trabajador que aporta ingresos al hogar.

Gráfico 2: Índice de dependencia del hogar



d. Relación entre los índices de la situación económica-familiar y algunas variables de identificación:

Pese a que el sentido de los índices relativos a hechos es determinar el grado de asociación que hay entre ellos y la satisfacción con el programa, tema que se tratará más adelante en este informe, se presentarán a modo descriptivo algunas asociaciones entre estos índices y algunas variables de caracterización de los beneficiarios/as, como el sexo, la edad, la línea sectorial del programa y el tipo de familia a la que pertenecían los/las beneficiarios/as. Así, la experiencia con trabajo en el mercado formal o en métodos formales de obtención de empleo, sólo tuvo una relación significativa débil con la edad ($\chi^2=12$; $p<0.003$; V de Cramer = 0.11), de forma que los más jóvenes tuvieron un poco menos de experiencia que los más adultos, como muestra la siguiente tabla.

Tabla N° 23: Índice de situación económica-familiar y experiencia con trabajo en mercado formal

Experiencia con mercado formal o métodos formales obtención empleo	Edad			Total
	Joven (hasta 29 años)	Adulto joven (29 a 39 años)	Adulto (40 o más años)	
No tiene experiencia	458 (90,5%)	295 (95,5%)	197 (96,6%)	950 (93,2%)
Si tiene experiencia	48 (9,5%)	14 (4,5%)	7 (3,4%)	69 (6,8%)
Total	506 (100%)	309 (100%)	204 (100%)	1.019 (100%)

Con relación al ingreso per cápita del hogar, éste tuvo una relación significativa, aunque débil con el sexo del entrevistado ($F_{949,1}=18.05$ y $\eta^2=0,13$), encontrándose que la media de ingresos por hogar de los hombres era de 100.000 pesos, mientras que la de las mujeres alcanzó los 80.000 pesos.

También hubo relación entre el ingreso per cápita del hogar del beneficiario del programa y el área sectorial en que se capacitó, aunque la relación fue también débil ($F_{948,45.01}$ y $\eta^2=0,14$). Quienes tenían un ingreso familiar mayor fueron quienes participaron en cursos forestales (100.000 pesos aproximadamente), seguidos por Minería (99.000 pesos), Transporte (98.000 pesos), Montaje Industrial (91.000 pesos) y finalmente acuícola (66.000 pesos).

Finalmente, hubo una relación fuerte y significativa entre el ingreso per cápita del hogar y el tipo de familia ($F_{946,634.3}$ y $\eta^2=0,42$). En esta variable, fueron las familias nucleares en que la pareja vive sola o con sus hijos tuvieron los ingresos más altos (aproximadamente 125.000 pesos), mientras que las familias extendidas o uniparentales tuvieron los ingresos más bajos (aproximadamente 70.000 pesos).

5.3.2 Índices actitudinales

a. Índices basados en preguntas tipo Likert

Los 14 índices basados en preguntas tipo Likert con 4 alternativas de respuesta fueron contruidos siguiendo el mismo procedimiento: en primer lugar, se recodificaron las puntuaciones asignadas a cada alternativa de respuesta de manera que siempre dar la respuesta más positiva al curso (“muy de acuerdo”) se calificara con 100 puntos. A la respuesta siguiente (“de acuerdo”) se asignó 66.7 puntos. A siguiente alternativa (“en desacuerdo”) se asignó 33.3 puntos. Finalmente a la alternativa más negativa (“muy en desacuerdo”) se asignó 0 puntos.

Luego de esa transformación, se sumó las puntuaciones asignadas a todas las preguntas de cada índice, dividiendo el valor obtenido por el número de preguntas consideradas, de manera que todos los índices estuvieran en la misma unidad de medida y fueran fácilmente comparables: valores entre 0 y 100 puntos.

Los índices contruidos tipo Likert fueron los siguientes:

- **Índice de calidad de la difusión del curso:** cuyo objetivo es determinar si se considera que el curso estuvo adecuadamente difundido. Incluye las preguntas 3.6 a, b, c.
- **Índice de percepción de la postulación al curso:** cuyo objetivo es determinar si se considera que el proceso de postulación fue informado, rápido y con buen trato. Incluye las preguntas 3.6 d, e, f.

- **Índice de percepción del proceso de selección al curso:** cuyo objetivo es determinar si se considera que el proceso de selección fue transparente, rápido, con buen trato, pertinente y efectivo. Incluye las preguntas 3.6 g, h, i, j, k, l y m.
- **Índice de tiempo de espera antes de iniciar el curso:** cuyo objetivo es determinar si se considera que el tiempo transcurrido entre la selección y el inicio del curso es adecuado. Incluye las preguntas 3.6 n y o.
- **Índice de calidad técnica del curso:** Cuyo objetivo es determinar la opinión que tienen los estudiantes respecto a la calidad del curso. Incluye las preguntas 4.2 a, b, c, d, e, f.
- **Índice de calidad de los profesores de los cursos:** Cuyo objetivo es determinar la opinión que tienen los estudiantes respecto a la calidad de los relatores del curso. Incluye las preguntas 4.2 g, h, i.
- **Índice de calidad del equipamiento, infraestructura y seguridad:** Cuyo objetivo es determinar la opinión que tienen los estudiantes respecto a la calidad del equipamiento e infraestructura del curso. Incluye las preguntas 4.2 j, k, l.
- **Índice de calidad del subsidio:** Cuyo objetivo es determinar la opinión que tienen los estudiantes respecto al subsidio que entrega el curso. Incluye las preguntas 4.2 m, n.
- **Índice de calidad de horarios y duración del curso:** Cuyo objetivo es determinar la opinión que tienen los estudiantes respecto al horario y duración del curso. Incluye las preguntas 4.2 o, p.
- **Índice de calidad del apoyo a la empleabilidad:** Cuyo objetivo es determinar la opinión que tienen los estudiantes respecto a la calidad del apoyo que se les da para la búsqueda de empleo. Incluye las preguntas 4.2 q, r, s.
- **Índice de motivación para el oficio:** Cuyo objetivo es determinar si el curso ha logrado motivar a los estudiantes para que se desempeñen laboralmente en el oficio. Incluye la pregunta 4.2 t.
- **Índice de magnitud de expectativas generadas por el curso:** Cuyo objetivo es determinar la magnitud de expectativas generadas por el programa respecto a desarrollo personal, empleabilidad, ingresos y estabilidad laboral. Incluye las preguntas 5.1 a, b, c y d.⁸
- **Índice de satisfacción con el nuevo trabajo:** Cuyo objetivo es determinar si el nuevo trabajo satisface expectativas de sueldo y empleabilidad. Incluye las preguntas 6.3 a y b.
- **Índice de percepción ex post del curso:** Cuyo objetivo es determinar la opinión del curso de capacitación de usuarios y usuarias que una vez finalizado el curso encontraron un nuevo trabajo. Incluye las preguntas 6.3 c, d y e.

5.3.3 Índice basado en preguntas no Likert

Como medida global de satisfacción ex post con el curso de capacitación, se construyó un último índice actitudinal con las preguntas 6.7 “¿Se encuentra satisfecho/a con el oficio en que se capacitó?”

8 La magnitud de expectativas generadas por el curso pueden estar relacionadas con su satisfacción pero también podría no ser así. Es decir, el que estén o no relacionadas es un hecho empírico a determinar.

y 6.8 “¿Recomendaría estos cursos de capacitación a un/a amigo/a o un familiar?”, llamado **Índice de satisfacción ex post con el curso**. A fin de que este índice estuviera en la misma unidad de medida que el resto de los índices actitudinales, la pregunta 6.7 fue recodificada asignando 100 puntos a la alternativa “muy satisfecho”, 66.7 puntos a la opción “satisfecho”, 33.3 puntos a la opción “insatisfecho” y 0 puntos a la opción “muy insatisfecho”. Por su parte, en la pregunta 6.8 se asignó 100 puntos a responder que “Sí, seguro” se recomendaría el curso, 50 puntos a la opción “no lo sé” y 0 puntos a las tres opciones en que no se recomendaría el curso, con independencia de la razón esgrimida.

a. *Resultados índices actitudinales*

La tabla 23 muestra los resultados comparativos de los 15 índices actitudinales. Se debe recordar que pese a que todos están en las mismas unidades de medida, ellos son respondidos por distintos grupos de sujetos. De esta forma, los 4 primeros y el número 12 son respondidos por todos los/las encuestados/as, pues se refieren a aspectos previos al inicio de los cursos. Por su parte, los índices 5 al 11 y el 15 fueron respondidos sólo por quienes llevan ya más de un mes de clases, mientras que los índices 13 y 14 sólo por quienes ya obtuvieron un nuevo trabajo.

Dado que la puntuación de cada uno de los índices va de 0 a 100, se consideró que una puntuación menor que 40 indicaba una alta insatisfacción, una puntuación menor a 60 una insatisfacción mediana, una puntuación entre 60 y 80 puntos una satisfacción mediana y una puntuación entre 80 a 100 puntos una alta satisfacción, cada rango de puntuación se asignó considerando una gradualidad coherente con criterios típicos de construcción de índices y asegurar la comparabilidad de los mismos.⁹

Empleando estos criterios podemos ver que en un contexto en que predomina una satisfacción media con el programa (ya que la puntuación promedio de todos los índices fue de 73), algunas áreas presentaron una mayor insatisfacción como:

- La difusión del curso. Resultado que coincide con el análisis cualitativo en el que se hace evidente una apreciación crítica de parte de los y las beneficiarios/as en torno a la entrega de información de entrada, es decir, aquella primera información que reciben en torno al programa y que generalmente se asocia a los diversos mecanismos de difusión. Por tanto, los resultados refuerzan este aspecto, lo que a su vez implica, en tanto desafío, establecer dispositivos de difusión que permitan entregar antecedentes centrales de los cursos de capacitación, tratando de evitar interpretaciones incorrectas que a su vez incidan en la construcción de expectativas ajenas a los objetivos del programa.
- El apoyo a la empleabilidad, índice 10. Éste no alcanzó la puntuación 50, presentando una mediana insatisfacción. Este es un aspecto central, dado el objetivo general del programa asociado al aumento de la probabilidad de encontrar empleo, potenciada principalmente por la adquisición de competencias técnicas, de empleabilidad y otros, las que son un factor clave cuando se trata de ingresar al Mercado laboral. En consecuencia, el índice puede indicar

9 Esta puntuación se asigna con la finalidad de que todos los índices estuvieran en la misma unidad de medida y fueran fácilmente comparables. En este sentido, los índices se construyeron a partir de categorías ordinales, separando a las personas encuestadas en 4 grupos de satisfacción gradualmente superior y considerando el sesgo de aquiescencia que tiende a surgir en la medición de actitudes con escalas tipo Likert (Morales, P., 2006. Medición de actitudes en Psicología y Educación. (3a. ed.). Madrid: Universidad Pontificia de Comillas), así se dividió la escala en intervalos sesgados hacia las puntuaciones mayores, exigiendo más puntaje para ser clasificado en una categoría superior de satisfacción. Igualmente considerar que estos límites siempre son relativamente arbitrarios cuando se trabaja solamente con una encuesta y sólo tienen por finalidad orientar la lectura de los datos.

dos tipos de evaluaciones medianamente satisfactorias, una tiene relación con que durante la fase lectiva no se entraga capacitación en este aspecto y otra, que una vez finalizado el curso, se espera una intermediación activa de los OTEC y del programa en general en torno al proceso laboral.

En suma, los puntos críticos de la evaluación cuantitativa estuvieron puestos en los procesos de input y output de los cursos (difusión de la convocatoria y apoyo a la empleabilidad), no en la calidad de los cursos de capacitación en si mismos.

De manera contraria, los aspectos evaluados con mayor satisfacción se asocian con la calidad de los/las profesore/as del curso (relatores/as) y con la motivación para el oficio. Como ya se expresó en el análisis cualitativo, existe en general una evaluación positiva del desempeño de los/las relatores/as, a pesar de que se detectan algunas excepciones. Vinculado con la motivación para el oficio, esto se podría asociar con las expectativas que manifiestan los/las usuarios/as en torno a que por medio de estas capacitaciones esperan mejorar su calidad de vida, tener mayores ingresos, encontrar un trabajo mejor al que con anterioridad han podido desempeñar. Sin duda, el programa representa una oportunidad para lograr adquirir un oficio, una especialización, lo que se cree, debiera tener un efecto positivo en la inserción laboral.

Tabla Nº 24: Estadísticos descriptivos Índices Actitudinales

Índice	N	Media	Desv. típ.
1 Índice de calidad de la difusión del curso	948	48,80	22,334
2 Índice de percepción de la postulación al curso	1025	79,58	19,186
3 Índice de percepción del proceso de selección al curso	973	77,64	17,795
4 Índice de tiempo de espera antes de iniciar el curso	1034	73,77	26,263
5 Índice de calidad técnica del curso	884	70,46	22,068
6 Índice de calidad de los profesores de los cursos	919	84,57	19,806
7 Índice de calidad del equipamiento, infraestructura y seguridad	898	76,44	21,553
8 Índice de calidad del subsidio	927	71,82	24,371
9 Índice de calidad de horarios y duración del curso	916	75,30	22,154
10 Índice de calidad del apoyo a la empleabilidad	867	49,25	28,540
11 Índice de motivación para el oficio	918	86,65	20,660
12 Índice de magnitud de expectativas generadas por el curso	1003	75,69	21,910
13 Índice de satisfacción con el nuevo trabajo	88	63,27	29,922
14 Índice de percepción ex post del curso	87	78,43	22,815
15 Índice de satisfacción ex post con el curso	554	82,75	22,847

b. Agrupación de índices actitudinales:

Dado que se dispone de numerosos índices actitudinales, aplicados a distintas muestras, se decidió realizar un análisis factorial exploratorio para determinar si algunos de ellos respondían a una misma dimensión y por tanto podían ser agrupados en factores mayores. Los índices propuestos por el análisis fueron: a) un primer factor que agrupara a los primeros 4 índices, con lo que este meta-índice podría ser llamado “Satisfacción Global con el Ingreso al Curso”; b) un segundo factor que agrupara

a los índices 5 al 12, transformándose en un meta-índice de “Satisfacción Global con los Cursos en Si Mismos”.¹⁰

Finalmente, la alta correlación ($r=0.528$) entre los índices 13 y 14, hace posible sumar esos dos índices en un índice global de “satisfacción posterior al curso” (dividiendo también la suma por 2, para mantener la escala del 0 al 100).

La siguiente tabla muestra los estadísticos descriptivos de estos tres meta índices de resumen. Se puede observar que los tres tienen niveles casi equivalentes de satisfacción, lo que indica, si aplicamos los mismos criterios de interpretación utilizados para los índices, que el programa sólo genera un nivel mediano de satisfacción en sus beneficiarios/as.

Tabla N° 25: Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Satisfacción global con el ingreso al Curso	894	10	100	70,19	16,006
Satisfacción global con los cursos en si mismos	792	3	100	73,84	15,029
Satisfacción global posterior al Curso	87	0	100	71,11	22,994

Los tamaños de muestra de los dos primeros meta índices son menores al total de las personas encuestadas, pues ese índice sólo es calculable para las personas que respondieron al total de las preguntas incluidas en todos los índices que se agruparon para construir dicho meta índice. Por su parte, la cantidad de personas que tuvo puntuación en el meta índice “Satisfacción Global Posterior al Curso” es muy pequeña, pues las preguntas que componían dicho índice sólo eran aplicables a quienes habían obtenido un nuevo trabajo luego del curso.

5.4 Variables asociadas a la satisfacción con el programa

A continuación se determinarán las relaciones que existen entre distintas variables de identificación de los/las beneficiario/as (incluida la tipología de beneficiarios/as que se ha construido anteriormente) y los distintos meta índices de satisfacción con el programa de capacitación, a las que se agregará el haber obtenido un nuevo trabajo posterior al curso y las expectativas que tiene la persona capacitada respecto de encontrar un nuevo trabajo con posterioridad al curso.

10 Empleando el software M-Plus, se realizó un análisis factorial exploratorio sobre los primeros 12 índices, cuyos ítems fueron respondidos teóricamente por todos los entrevistados, encontrándose que un modelo de dos factores ajustaba adecuadamente a los datos, por lo que esos 12 índices podían ser sumados en 2 meta-índices. Esta solución en dos factores fue confirmada con el mismo software M-Plus, pero a través de un Análisis Factorial Confirmatorio, encontrándose que esta solución obtuvo un excelente ajuste a los datos (RMSEA = 0.07; CFI = 0.95; TLI = 0.94; SRMR = 0.04). En función de ello, se decidió sumar las puntuaciones de los índices 1, 2, 3 y 4 en un meta índice y las puntuaciones de los índices 5 al 12 en otro meta índice. Dicha suma fue dividida por el número de índices empleados, para mantener la puntuación total en la escala del 0 al 100.

5.4.1 Línea sectorial donde se ejecuta el programa¹¹

La dirección de estas relaciones fue consistente para los tres meta índices: las peores evaluaciones se concentraron en el área de minería y montaje industrial, salvo para el caso del índice de satisfacción posterior al curso en que acuícola fue lo segundo peor evaluado desplazando a montaje industrial. La siguiente tabla muestra las medias obtenidas por área e índice

Tabla N° 26: Meta satisfacción y línea sectorial

	Minería	Transporte	Montaje industrial	Acuícola	Forestal
Meta índice satisfacción con ingreso al curso	67,82	70,81	66,41	84,88	72,86
Meta índice satisfacción con los cursos	70,14	77,15	70,98	79,50	81,96
Meta índice satisfacción posterior al curso	57,66	73,94	74,70	58,50	87,97

También hubo una relación de fuerza media y significativa entre el área sectorial y el haber encontrado un trabajo nuevo relacionado con el curso ($\chi^2=26.4$; V de Cramer 0.22). Como se puede observar en la tabla siguiente, las áreas donde hubo menos obtención de nuevos trabajos fueron las de minería y montaje industrial coincidentemente con las evaluaciones de satisfacción.

Tabla N° 27: Obtención de nuevo trabajo posterior al curso según sector productivo

Sector al que pertenece el curso	Obtención de nuevo trabajo posterior al curso recodificado		Total
	Nuevo trabajo relacionado con curso	No nuevo trabajo	
Minería	10 (6,3%)	148 (93,7%)	158 (100%)
Transporte	27 (27%)	73 (73%)	100 (100%)
Montaje industrial	31 (18,5%)	137 (81,5%)	168 (100%)
Acuícola	17 (21%)	64 (79%)	81 (100%)
Forestal	9 (36%)	16 (64%)	25 (100%)
Total	94 (17,7%)	438 (82,3%)	532 (100%)

Finalmente, también hubo una relación de fuerza media y significativa entre el área sectorial y las expectativas de trabajo futuro relacionado con el curso ($\chi^2=55.5$; V de Cramer 0.23). Como se puede observar en la tabla siguiente, las áreas donde hubo menos obtención de nuevos trabajos fueron las de acuícola y minería.

11 Existe una relación significativa y de mediana y alta intensidad entre el área en que se desarrolló el curso y el nivel de satisfacción con el curso, medida en sus tres meta indicadores. La relación entre el meta índice de satisfacción con el ingreso al curso y el área sectorial fue significativa con $F_{889,4}=27.8$ y $\eta^2=0,33$. La relación entre el meta índice de satisfacción con los cursos y el área sectorial fue significativa con $F_{787,4}=14.4$ y $\eta^2=0,26$. Finalmente la relación entre el meta índice de satisfacción posterior al curso y el área sectorial fue significativa con $F_{864,4}=3.9$ y $\eta^2=0,40$.

Tabla N° 28: Expectativas de trabajo futuro según sector al que pertenece el curso

Sector al que pertenece el curso	Expectativas de trabajo futuro recodificado			Total
	Mejorará mucho	Mejorará un poco	Se mantendrá igual o empeorará	
Minería	73 (46,5%)	57 (36,6%)	27 (17,2%)	157 (100%)
Transporte	85 (77,3%)	19 (17,3%)	6 (5,5%)	110 (100%)
Montaje industrial	101 (57,1%)	59 (33,3%)	17 (9,6%)	177 (100%)
Acuícola	33 (40,7%)	23 (28,4%)	25 (30,9%)	81 (100%)
Forestal	19 (76%)	6 (24%)	0 (0%)	25 (100%)
Total	311 (56,5%)	164 (29,8%)	75 (13,6%)	550 (100%)

5.4.2 Sexo de los/las beneficiarios/as

No hubo diferencias significativas en la satisfacción con la calidad de los cursos según el sexo. No obstante, esta variable si generó diferencias significativas, aunque de fuerza débil ($F_{889,1}=7.8$ y $\eta^2=0,09$) con la satisfacción con el ingreso al curso (en que las mujeres se manifestaron levemente más satisfechas que los hombres -72.3 versus 69.1 -), y relaciones significativas y de fuerza media con relación a la satisfacción posterior al curso ($F_{85,1}=7.9$ y $\eta^2=0,29$), donde las mujeres obtuvieron puntuaciones de satisfacción bastante más bajas que los hombres (61.7 versus 75.8).

No hubo diferencias significativas por sexo en la obtención de un nuevo trabajo posterior al curso, pero si con las expectativas de trabajo futuro ($\chi^2_{24}=11.2$; V de Cramer 0.14), aunque fue una relación débil. Como se puede observar en la tabla siguiente, en este caso también las mujeres evidenciaron expectativas más bajas que los hombres.

Tabla N° 29: Expectativas de trabajo futuro según sexo

Sexo	Expectativas de trabajo futuro recodificado			Total
	Mejorará mucho	Mejorará un poco	Se mantendrá igual o empeorará	
Hombre	198 (60,2%)	99 (30,1%)	32 (9,7%)	329 (100%)
Mujer	113 (51,4%)	64 (29,1%)	43 (19,5%)	220 (100%)
Total	311 (56,6%)	163 (29,7%)	75 (13,7%)	549 (100%)

5.4.3 El nivel educativo de los/las beneficiarios/as

El nivel educativo de los entrevistados sólo generó diferencias significativas con el meta índice de satisfacción con el ingreso al curso, en la dirección que las personas que sólo tienen educación básica o menos sintieron más satisfacción con ingresar al programa que el resto de las personas. No obstante, esta relación fue de baja fuerza ($F_{887,4}=7.9$ y $\eta^2=0,18$).

No hubo relación significativa entre encontrar un nuevo trabajo o tener mayores expectativas laborales y el nivel educativo, aunque se observó una tendencia a que quienes sólo tenían educación básica o menos declararan una mayor obtención de nuevos trabajos que el resto de los encuestados.

5.4.4 Tipología de beneficiarios/as según variables de identificación

Se encontró relación significativa aunque débil entre la satisfacción con el ingreso al curso y la satisfacción con los cursos y los tipos de conglomerados de beneficiarios construido con las variables de identificación ($F_{891,2}=6.4$ y $\eta^2=0,12$ para la primera variable y $F_{789,2}=8.2$ y $\eta^2=0,14$ para la segunda variable).

Con relación a la satisfacción con el ingreso al curso los conglomerados de “jóvenes (hombres) dependientes” y “hombres formalizados” manifestaron un menor nivel de satisfacción que el conglomerado de “adultos (mujeres) en situación precaria”, mientras que con respecto a la satisfacción con los cursos, el conglomerado de “jóvenes (hombres) dependientes”, manifestó menos satisfacción que los otros dos grupos.

No hubo diferencias significativas entre estos tipos de beneficiarios y el haber obtenido un nuevo trabajo después del curso, pero si entre el tipo de beneficiario y las expectativas laborales futuras de los encuestados. Frente a esta última variable, se encontró una relación significativa, aunque débil ($\chi^2_{24}=30.9$; V de Cramer 0.17) en el sentido de que el grupo de “jóvenes (hombres) dependientes, que era el que más expectativas manifestaba para haber ingresado al programa, fue el que menos expectativas de trabajo futuro mantiene luego de terminar los cursos, lo que habla de que es en este grupo donde la frustración de las expectativas se ha producido más fuertemente.

Tabla N° 30: Expectativas de trabajo futuro según sexo

Sexo	Expectativas de trabajo futuro recodificado			Total
	Mejorará mucho	Mejorará un poco	Se mantendrá igual o empeorará	
Jóvenes (hombres) dependientes	24 (32%)	30 (40%)	21 (28%)	75 (100%)
Adultos (mujeres) en situación precaria	128 (55,4%)	70 (30,3%)	33 (14,3%)	231 (100%)
Hombres formalizados	159 (65,2%)	64 (26,2%)	21 (8,6%)	244 (100%)
Total	311 (56,5%)	164 (29,8%)	75 (13,6%)	550 (100%)

5.4.5 Ingreso per cápita del hogar

El monto de ingresos del hogar por persona tuvo relación significativa aunque débil con el meta índice de satisfacción con el ingreso al curso (r de Pearson = -0.145) y con la satisfacción global con los cursos (r de Pearson = -0.084). La dirección de estas relaciones fue inversa, es decir, a mayor ingreso por hogar, menor fue la satisfacción con el ingreso al curso y con la calidad de los cursos.

5.4.6 Ingresos personales previos al curso

Se encontró relación débil pero significativa, entre el monto de ingresos personales previos al curso y el meta índice de satisfacción con el ingreso al curso (r de Pearson = -0.172) y el meta índice de evaluación de los cursos en si mismos (r de Pearson = -0.096). El sentido de esta relación fue inverso, es decir, quienes tenían mayores montos de ingreso fueron los que evidenciaron menos satisfacción con el ingreso al curso y con la satisfacción con los cursos en si mismos.

Además, hubo una relación significativa, aunque también débil, entre las expectativas de trabajo futuro y el ingreso personal previo al curso ($\chi^2=18.3$; V de Cramer 0.13). La dirección de esta asociación se muestra en la tabla siguiente, donde se aprecia que quienes tenían un mayor ingreso previo al curso son quienes tienen una mejor expectativa de trabajo futuro y las personas sin ingresos son las más pesimistas respecto a sus posibles trabajos futuros.

Tabla N° 31: Ingreso personal según expectativas de trabajo

Expectativas de trabajo futuro	Ingreso personal recodificado				Total
	Sin ingresos	Menor que sueldo mínimo	Menor que dos sueldos mínimos	Mayor que dos sueldos mínimos	
Mejorará mucho	79 (47,9%)	57 (55,3%)	137 (62,6%)	38 (60,3%)	311 (56,5%)
Mejorará un poco	57 (34,5%)	32 (31,1%)	51 (23,3%)	24 (38,1%)	164 (29,8%)
Se mantendrá igual o empeorará	29 (17,6%)	14 (13,6%)	31 (14,2%)	1 (1,6%)	75 (13,6%)
Total	165 (100%)	103 (100%)	219 (100%)	63 (100%)	550 (100%)

5.4.7 Experiencia en el mercado formal del trabajo o en mecanismos formales de obtención de empleo

No hubo ninguna relación entre los meta índices de satisfacción con el curso de capacitación y el índice de experiencia en el mercado formal de trabajo o en mecanismos formales de obtención de empleo (asistencia a entrevistas de trabajo). No obstante, si hubo relación significativa entre esta última variable y el haber obtenido un nuevo trabajo relacionado con el curso ($\chi^2=6.4$; V de Cramer 0.11). Esta relación, si bien fue de fuerza débil, indicó que quienes si tienen experiencia en el mercado formal, efectivamente tuvieron mayor acceso a nuevos trabajos relacionados con lo que fue capacitado, como muestra la siguiente tabla.

Tabla N° 32: Experiencia en mercado formal según obtención de nuevo trabajo

Obtención de nuevo trabajo posterior al curso recodificado	Experiencia mercado formal o métodos formales obtención empleo		Total
	Si tiene experiencia	No tiene experiencia	
Nuevo trabajo relacionado con curso	93 (18,8%)	1 (2,6%)	94 (17,7%)
No nuevo trabajo	401 (81,2%)	37 (97,4%)	438 (82,3%)
Total	494 (100%)	38 (100%)	532 (100%)

5.4.8 Voluntariedad en la elección del curso de capacitación.

Se encontró diferencias significativas, aunque débiles, entre el grado en que la elección del curso de capacitación fue motivada por los gustos del propio beneficiario y el meta índice de satisfacción con el ingreso al curso ($F_{882,2}=3.8$ y $\eta^2=0,09$). El sentido de esta dirección fue que quienes eligieron el curso simplemente por la inexistencia de otro o fueron inscritos sin consulta por el equipo del programa manifestaron menos satisfacción con el ingreso al curso que el resto de las personas, como muestra la siguiente tabla:

Tabla N°33: Meta índice satisfacción con el ingreso a los cursos

Voluntariedad curso capacitación recodificado	N	Medias
Voluntario	762	70,31
Motivada por equipo del programa	44	75,52
Dirigida	79	67,21

Además, hubo una relación significativa aunque también débil ($F_{785,2}=12.6$ y $\eta^2=0,18$) entre la voluntariedad del ingreso a los cursos y el meta índice de satisfacción con los cursos en si mismos, en la misma dirección anterior: mientras más voluntaria fue la selección del curso en que el beneficiario se capacitó, mejor fue la evaluación que hizo de los cursos.

Tabla N° 34: Meta índice satisfacción global con los cursos en si mismo

Voluntariedad curso capacitación recodificado	N	Medias
Voluntario	687	74,81
Motivada por equipo del programa	36	72,15
Dirigida	65	65,29

Por otra parte, si bien no hubo relación significativa entre la voluntariedad en la elección del curso y el haber encontrado un nuevo trabajo relacionado con aquel, si la hubo, aunque débil, entre la voluntariedad y las expectativas de trabajo futuro ($\chi^2_{24}=23.5$; V de Cramer 0.15). Como muestra la siguiente tabla, quienes eligieron con total voluntariedad el curso son más optimistas que el resto de las personas respecto de sus expectativas futuras.

Tabla N° 35: Voluntariedad curso capacitación según expectativas de trabajo a futuro

Expectativas de trabajo futuro	Ingreso personal recodificado			Total
	Voluntario	Motivada por equipo del programa	Dirigida	
Mejorará mucho	280 (59.3%)	11 (40.7%)	17 (36.2%)	308 (56.4%)
Mejorará un poco	139 (29.4%)	10 (37.0%)	14 (29.8%)	163 (29.9%)
Se mantendrá igual o empeorará	53 (11.2%)	6 (22.2%)	16 (34.0%)	75 (13.7%)
Total	472 (100%)	27 (100%)	47 (100%)	546 (100%)

5.5 Efectos económicos del programa

Como indicador del posible impacto o efecto que los cursos han tenido en los ingresos de los/las participantes, se recodificaron las respuestas dadas a las preguntas p2.7 y p6.6 respecto del ingreso personal de dichos participantes antes y después del curso, para lo cual se asignó la marca de clase (los ingresos medios del intervalo de cada pregunta) a la respuesta dada por cada uno de los sujetos. Este ejercicio permite obtener los resultados mostrados en la siguiente tabla, en que se observa que, tanto si se considera como muestra inicial a todos quienes respondieron la pregunta sobre ingresos antes del curso, o sólo a quienes respondieron la pregunta de ingresos luego del curso, se

puede apreciar un aumento medio de los ingresos de las personas de alrededor de un 15% de los ingresos iniciales (entre 30 a 36 mil pesos más de ingresos).

Ya sea que se considere como valor inicial las respuestas de la totalidad de los sujetos que respondieron la pregunta por el ingreso inicial o que sólo se tome en cuenta a quienes respondieron la pregunta respecto de su ingreso después del curso, la diferencia de medias entre ambos ingresos es significativa ($t_{991.9} = -2.79$; $p < 0.003$, en el primer caso, $t_{1096.6} = -3.28$; $p < 0.001$ considerando sólo a los 562 sujetos que respondieron la pregunta por el ingreso posterior al curso).

Tabla Nº 36: Estadísticos descriptivos, Nivel de ingresos antes y después del curso

	N	Media	Desv. típ.
Ingreso personal antes del curso (totalidad de quienes responden la pregunta)	1.040	207.356	174.534
Ingreso personal antes del curso (considerando sólo a quienes responden la pregunta de después del curso)	562	198.221	178.524
Ingreso personal después del curso	562	236.121	207.794

En consecuencia, la evidencia disponible señala que el curso pudiera tener un efecto positivo en los ingresos de los/las participantes.

Finalmente, es interesante señalar que el aumento de ingresos con posterioridad al curso de capacitación ocurre tanto para hombres como para mujeres y es de similar magnitud absoluta en ambos sexos, pero dado que las mujeres tienen un sueldo inicial menor, su aumento de ingresos con posterioridad al curso es proporcionalmente mayor al aumento de ingresos que tienen los hombres.

6. RECOMENDACIONES

Con respecto a las recomendaciones asociadas a la implementación del programa Formación para el Trabajo línea Sectorial, desarrollada a partir de la evaluación cualitativa y cuantitativa realizada a los procesos de la misma, se sugiere incorporar desde las fases de la implementación programática los siguientes cambios.

- **Diseño:** Al constatar por parte del proceso de evaluación el poco tiempo utilizado en el diseño del programa Formación para el Trabajo en su línea sectoriales, sumado a la premura indicada desde el MINTRAB, se recomienda:
 - a. Aunar, desde la experiencia adquirida en la implementación 2012 - 2013, un enfoque metodológico que se involucre con el desarrollo de fundamentación técnico teórica para el programa. Se recomienda tomar consideraciones específicas desde el enfoque de “desarrollo de competencias” para la ejecución de las capacitaciones en oficio y que éste se encuentre en sintonía con las posibilidades reales que tienen los OTEC en lo relacionado a la operacionalización del enfoque en los territorios. Vale decir, se espera el desarrollo de proveedores con un estándar de capacitación de calidad estandarizado a nivel nacional. Esto involucra la generación de espacios de diálogo entre los diversos actores presentes en el programa, donde tanto, los sectores productivos, los oferentes de capacitación, el SENCE, tanto a nivel nacional como regional, definan las estrategias de capacitación para el país con énfasis en los territorios de acuerdo a sus posibilidades productivas y considerando la instalación de OTEC en los lugares donde no se encuentran.
 - b. Definir un enfoque de atención dentro del programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial, que se encuentre dirigido a atender población vulnerable y que éste sea pertinente a las posibilidades territoriales y realidad regional respecto de los OTEC, dando el pie para poder incorporar en la discusión de capacitación dirigida a la productividad, el acceso de la población mayormente vulnerable que accede a los procesos de capacitación que el estado ofrece. Con lo anterior, se puede avanzar en el desarrollo productivo territorial integrando las personas que más lo requieren y dirigiendo los recursos del Estado a los sectores productivos con mayores necesidades.
 - c. Es necesario profundizar el diálogo con los sectores productivos, para que el diseño del programa considere la participación de éstos en las definiciones de carácter territorial de los oficios a capacitar en función de la demanda de capital humano existente. Lo cual considera establecer acuerdos formales con los sectores productivos que encadenen reales ofertas laborales para las personas que van egresando del programa y que sean pertinentes en las regiones donde se realizan. A modo de poder incrementar los espacios laborales presentes en los territorios, los sectores productivos debieran informar de sus requerimientos de capital humano, una vez realizados los cursos de capacitación dirigidos a población vulnerable, para encadenar efectivamente la colocación laboral en los territorios y en los oficios que se han levantado previamente.
 - d. Se debe considerar la participación de un metodólogo de capacitación y políticas públicas en el equipo central del programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial, a modo de monitorear y realizar seguimiento de la ejecución programática desde ámbitos técnicos. Esto

considera la liberación del equipo central y regional a labores exclusivamente ejecutivas de la política pública, sin perder de norte las estrategias desarrolladas para poder implementar el programa. Ésta persona debe ser capaz de articular un discurso técnico que guíe el quehacer programático, medie entre los distintos enfoques de capacitación e integre a los oferentes de capacitación en el desarrollo de estrategias para mejorar los procesos de capacitación. Debe además considerar el conocimiento en profundidad de los sectores productivos y su ubicación geográfica en el país a modo de poder levantar la demanda de capacitación de formato territorial.

- **Licitación-adjudicación:** Los procesos involucrados en esta fase del programa Formación para el Trabajo deben considerar enfoques sistémicos de trabajo coordinado, para ello se recomienda:
 - a. El proceso de licitación debiese tender a regionalizarse de acuerdo a las características propias del territorio y las posibilidades reales de las direcciones regionales de SENCE en relación al vínculo con los sectores productivos, vinculando además la focalización de los recursos en la población vulnerable de la región. Sin embargo, el punto administrativo de realizar la compra puede seguir siendo realizado a nivel central, visto como un mero acto administrativo a modo de garantizar un flujo de recursos que libere a las regiones de actos administrativos innecesarios, centrando los esfuerzos en la calidad técnica de los cursos de capacitación y el levantamiento de demanda oportuno a los requerimientos territoriales.
 - b. A modo de continuar con el proceso de desarrollo de proveedores de servicios de capacitación, se debe considerar al momento de la adjudicación el desempeño histórica de los oferentes de capacitación (OTEC) a nivel local. Así también, su efectividad en la colocación laboral y su experiencia técnica dentro de los sectores productivos involucrados.
- **Postulación-selección:** En consideración al mandato recibido por parte de las autoridades de gobierno de focalizar la atención de personas en situación de vulnerabilidad social, se recomienda:
 - a. Complementar la plataforma de postulación en línea de la página WEB de SENCE para el Programa Formación para el Trabajo, con acciones dirigidas a sectores vulnerables donde no se encuentra fácilmente el acceso a internet o cuya utilización de las TIC's es relativamente acotada a determinadas funciones, a modo de cautelar que los y las postulantes pertenezcan a los segmentos de la población mayormente vulnerables, evitando de esta manera que los oferentes de capacitación cubran los cupos disponibles en los territorios con clientes habituales o con usuarios/as de mayor capital cultural. El acceso a la postulación del programa debe garantizarse para todas las personas que tengan posibilidades de realizar los cursos de capacitación, lo cual implica que se debe acercar el proceso de postulación a los territorios con población vulnerable. Para ello una estrategia útil, pudiera ser el contacto y presentación del programa en la red local institucional, a partir de los vínculos de los municipios con las diversas ofertar programáticas públicas y privadas dirigidas a población vulnerable (programas SENAME, Sistema Chile Crece Contigo y Chile Solidario, redes sectoriales de infancia, mujeres, entre otras). Estas labores de difusión podría realizarse directamente desde SENCE o transformarse en una actividad obligatoria a realizar por las OTEC's que se adjudiquen los cursos.
 - b. Definir con claridad y en conversación intersectorial que la población objetivo del programa es vulnerable y definir claramente lo que se entiende por ello. Al ser una tarea país, es necesario

lograr el compromiso de los sectores productivos con la contratación futura de los egresados de los cursos de capacitación de la línea sectorial FOTRAB, cautelando eso sí, los requerimientos físicos y psicológicos de los empleos ofertados por los sectores productivos.

- c. Para dar cuenta de las posibilidades reales de acceso a los programas de capacitación se debe incorporar rangos etarios por sexo y edad, a modo de cubrir la satisfacción de demanda por capacitación de calidad en mujeres y en jóvenes. Considerando que son los grupos vulnerables mayormente sin oficio certificado y con menores posibilidades de acceder a empleos de calidad. Garantizando el correcto uso de los recursos públicos e impactando positivamente en la población que se encuentra en situación de pobreza o de vulnerabilidad social. Además, esto considera la especialización de oficios a partir de los requerimientos específicos de los sectores productivos, donde se pueda integrar a mujeres y jóvenes en las cadenas productivas.
- d. El oferente de capacitación, así mismo como SENCE debe tener claridad absoluta de los requisitos complementarios para desempeñar los oficios relacionados. Principalmente los que condicen restricciones de salud o de nivel socioeducativo, a modo de evitar generar expectativas falsas de encontrar empleo en las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social en los sectores productivos en los cuales se capacita. A modo de cautelar el manejo de expectativas tanto de la población que atiende el programa, como así también, de los sectores productivos, es requisito fundamental definir los perfiles sociodemográficos específicos a capacitar. Lo cual, no deja de lado el desarrollo de cursos de capacitación que se encuentren dirigidos a personas que no cumplan con los requisitos específicos, pero que tengan acceso a empleo de calidad de acuerdo a las posibilidades temporales que tengan las personas.
- **Fase lectiva:** En función de los procesos de esta fase, se considera ajustes en los tiempos de ejecución, lo cual se debe coordinar entre el equipo central y regional del programa Formación para el Trabajo. Es así que se recomienda:
 - a. Cumplir con los tiempos dispuestos para generar los procesos de capacitación, a modo tal de evitar la deserción de los usuarios. Se recomienda en este punto generar espacios de reflexión conjunta con los OTEC y el SENCE a modo de definir conjuntamente los aspectos necesarios que deben considerarse para atender a población que se encuentra en situación de vulnerabilidad social. En este punto es de total relevancia, que se considere la administración regional de los oferentes de capacitación (OTEC), a modo de permitir una administración mayormente territorial de los cursos de capacitación por parte de las Direcciones Regionales de SENCE, esto involucra tener registro del accionar histórico de los OTEC's, además de posibilitar el desarrollo del proveedor de capacitación, orientándolo a los requerimientos territoriales y ajustándolos a las necesidades de la población a capacitar.
 - b. Incluir un proceso de tutoría que acompañe a las personas en situación de vulnerabilidad social en los elementos que no considera el programa, mayormente en factores de tipo psico-social, para desde el trabajo conjunto se atienda a las personas en sus necesidades secundarias al proceso de capacitación, a modo tal de garantizar el uso efectivo de los recursos fiscales. Lo cual previene la deserción de los programas de capacitación y cautela el uso pertinente de los recursos públicos en su totalidad. La tutoría debe considerar ámbitos de empleabilidad, escolares y psicosociales (emocionales), para dar respuesta a los requerimientos específicos de la población vulnerable que se atiende. En esta recomendación se puede incluir acompañamiento tutorial de tipo coaching para la búsqueda de empleo al finalizar los

cursos de capacitación, a modo de aumentar la oferta laboral que generan los sectores productivos.

- c. Establecer convenios de cooperación entre SENCE, los oferentes de capacitación (OTEC) y los sectores productivos, para realizar procesos de pasantías en las compañías presentes a nivel territorial, dando la posibilidad de generar espacios experienciales para el desarrollo de competencias específicas del oficio en los usuarios del programa, esta consideración debe estar involucrada en términos formales para potenciar el dialogo intersectorial. Además, poder ver in situ los sectores productivos el proceso de formación y sus alcances en las personas que se capacitan, pueden visualizar también las brechas de competencias que se presentan en las personas que se están capacitando y solicitar el reforzamiento de las mismas. Lo anterior permite dar a conocer la fuerza laboral que se encuentra en desarrollo en los territorios.
 - d. Incrementar la fase práctica en lo relativo a la metodología del aprender haciendo, a modo tal de generar competitividad para los/las usuarios/as del programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial frente a otros proveedores de capital humano presentes en los territorios, esto se debe complementar con un sistema de evaluación estándar que garantice que los usuarios del programa saben lo que dicen saber hacer, con su correspondiente certificación entregada por SENCE.
- **Inserción Laboral:** El diálogo intersectorial, entre los sectores productivos, los/las usuarios/as del programa, los oferentes de capacitación y el sector público debe incluirse en el diseño de la política pública que dirige al programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial, para ello se recomienda:
- a. Establecer convenios de cooperación con los sectores productivos para que a partir de la demanda territorial de capital humano que ellos requieran se generen los procesos de capacitación en los oficios pertinentes por región, considerando prioridad en el contrato de las personas que se van a capacitar en el programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial. Los convenios antes mencionados, deben incluir claramente las características de la población que se capacita, como así también, la oferta laboral real proyectada por parte de los sectores productivos, a modo de trabajar con las expectativas, tanto, de los usuarios como de las empresas que requieran incrementar su productividad a partir del desarrollo de capital humano. Es clave en éste punto que las Direcciones Regionales de SENCE centren su accionar en virtud de los ciclos productivos de los territorios en sus regiones, a modo de desarrollar los procesos de capacitación de acuerdo a las demandas laborales de la población objetivo y las demandas por mano de obra calificada que planteen los sectores productivos.
 - b. Pasar de una política de intermediación laboral de tipo promocional, a una política activa en lo relacionado a gestionar el capital humano resultante de la ejecución del programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial, es así que las iniciativas como las OMIL a nivel comunal y la Bolsa Nacional de Empleo, debiesen tender a dar prioridad de colocación laboral de los/las usuarios/as egresados/as y certificados del programa, dando señales coherentes con el incremento del capital humano y por ende el acceso a empleo de calidad de parte de los usuarios.
- **Seguimiento-impacto:** En función de las debilidades del proceso de planificación del programa Formación para el Trabajo en su línea sectorial, principalmente en la premura por sacar adelante la ejecución programática, se sugiere:

- a. Incluir en el diseño futuro del programa la utilización activa del enfoque de dispositivos de monitoreo, seguimiento y evaluación. Lo que implica, utilizar dichos dispositivos con la finalidad de revisar permanentemente los procesos de implementación del programa a la luz de su impacto, lo que a la vez facilita la puesta en escena de ajustes a nivel metodológico y operativo del quehacer programático, dando respuesta oportuna y pertinente a las necesidades de cambios posibles de detectar.
- b. Definir como indicador de logro, a parte de la inserción laboral, el proceso de formación de los/las usuarios/as del programa, con un sistema estándar de evaluación que garantice la calidad del proceso, de esta forma el impacto en la generación de oficios de calidad podrá ser monitoreado y cautelará que los recursos fiscales están siendo utilizados de forma correcta. Esto requiere que se utilice en forma correcta el sistema ChileValora, para garantizar la calidad de la capacitación, en especial la brindada por los oferentes de capacitación (OTEC) que prestan servicios al programa Formación para el Trabajo línea sectorial. Los currículos de capacitación y la certificación del proceso, deben incluir sistemas de evaluación permanente a modo de cautelar el desarrollo productivo por el impacto de capacitación de calidad en el capital humano de los territorios del país.
- c. Considerar las recomendaciones de los organismos internacionales a los cuales pertenece Chile, tales como la OCDE o la OIT en función de generar espacios de desarrollo programático en la formación en oficios que estén dirigidos a satisfacer las demandas de capacitación de la población vulnerable en el país. A modo de ir validando el programa Formación para el Trabajo línea sectorial no solo en Chile, sino que también como una política pública que integra el dialogo intersectorial para dar respuesta a las demandas de Latinoamérica. Esto considera los avances que han realizado estas instituciones a nivel internacional a modo de laboratorios de prácticas de capacitación e incremento del capital humano.

